



İŞ'TE DAVRANIŞ DERGİSİ

Journal of Behavior at Work

Volume: VII Issue: 1 Year: 2022

Editör / Editor in Chief

Bilal ÇANKIR (İstanbul Medeniyet University)

Danışma Kurulu / Advisory Board

Salami Mutiu Olagoke (University Pendidikan Sultan Idris)

Nihat Alayoğlu (Istanbul Medipol University)

Mehmet Lütfi Arslan (Istanbul Medeniyet University)

Ömer Erdem Koçak (İstanbul Medipol University)

İbrahim Taha Dursun (Sakarya University)

Selma Arıkan (İstanbul Medeniyet University)

Ali Al-Seheel (International Islamic University Malaysia)

Mehmet Emin Okur (Marmara University)

Derya Semiz Türkoğlu (Marmara University)

Tarandığı Endeksler / Indexes



ECONBIZ



RePEc



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.

The contents in the articles cannot be used without citation.

İş'te Davranış Dergisi © 2022

Journal of Behavior at Work © 2022

İş'te Davranış Dergisi / Journal of Behavior at Work (JB@W)

2022, Cilt/Volume: VII, No:1

BU SAYININ HAKEMLERİ

Ümran Yüce Selvi (*Eskişehir Osmangazi Üniversitesi*)

Muhammet Çankaya (*Hitit Üniversitesi*)

Bengü Hırlak (*Kilis 7 Aralık Üniversitesi*)

Gonca Gunay (*İstanbul Bilgi Üniversitesi*)

Ahmet Erkuş (*Bahçeşehir Üniversitesi*)

Eyyüp Yıldırım (*Fırat Üniversitesi*)

M. Fatih Karahüseyinoğlu (*Fırat Üniversitesi*)

HAKEM LİSTESİ

ULUSLARARASI/ INTERNATIONAL

Ali Al-Seheel (International Islamic University Malaysia)

Mutiu Abdsalaam (University Pendidikan Sultan Idris)

TÜRKİYE / TURKEY

Abdullah Beyhan (Marmara Üniversitesi)

Ahmet Erkuş (Bahçeşehir Üniversitesi)

Ahmet Tuncay Erdem (Abant İzzet Baysal Üniversitesi)

Akansel Yalçinkaya (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Alev Torun (Marmara Üniversitesi)

Ali Alparslan (Mehmet Akif Üniversitesi)

Alper Çalikoğlu (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Alptekin Güney (Beykent Üniversitesi)

Aslan Tolga Öcal (Marmara Üniversitesi)

Ayhan Durmuş (Sakarya Üniversitesi)

Ayşegül Özbebek Tunç (İstanbul Üniversitesi)

Barış Uslu (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Bengü Hırlak (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)

Berna Dinçer (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Bora Yenihan (Kırklareli Üniversitesi)

Bora Yıldız (İstanbul Üniversitesi)

Burcu Aydın (Marmara Üniversitesi)

Çiğdem Özkan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Davut Cem Dikmen (Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi)

Deniz Palalar Alkan (Yeditepe Üniversitesi)

Derya Semiz Çelik (Marmara Üniversitesi)

Dilhan Apak (Haliç Üniversitesi)

Esra Atilla Bal (Acıbadem Üniversitesi)

Esra Sevimli (İstanbul Arel Üniversitesi)

Eyyüp Yıldırım (Fırat Üniversitesi)

Ezgi Saatçi Yıldırım (İstanbul Okan Üniversitesi)

Fatma Çam Kahraman (İstanbul Kent Üniversitesi)

Fatma İnce (Mersin Üniversitesi)
Fevzi Esen (İstanbul Sağlık Bilimleri Üniversitesi)
Gonca Gunay (İstanbul Bilgi Üniversitesi)
Gökhan Silahtarođlu (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Gözde Özkılıççı (İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi)
Gül Eser (Marmara Üniversitesi)
Güler İslamođlu (Marmara Üniversitesi)
Halim Baş (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Hanifi Aybođa (Marmara Üniversitesi)
İbrahim Dursun (Sakarya Üniversitesi)
İdil Tamer (İstanbul Medipol Üniversitesi)
İpek Okkay (İstanbul Ayvansaray Üniversitesi)
Kutlu Çalışkan (Marmara Üniversitesi)
M. Fatih Karahüseyinoğlu (Fırat Üniversitesi)
Mehmet Emin Okur (Marmara Üniversitesi)
Mehmet Lütfi Arslan (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Mehmet Nuri İnel (Marmara Üniversitesi)
Merve Yanar Gürce (State University of New York)
Mevlüt Yılmaz (Fırat Üniversitesi)
Muhammet Atalay (Kırklareli Üniversitesi)
Muhammet Çankaya (Hitit Üniversitesi)
Mustafa C. Altunel (Kırklareli Üniversitesi)
Mutlu Gürsoy (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Nihat Alayoğlu (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Nihat Tak (Kırklareli Üniversitesi)
Ođuz Bařol (Kırklareli Üniversitesi)
Olgun Irmak Çetin (Trakya Üniversitesi)
Onur Ünlü (Yalova Üniversitesi)
Orhan Koçak (İstanbul Üniversitesi)
Ömer Erdem Koçak (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Özgür Ayhan (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)
Öznur Gülen Ertosun (İstanbul Medipol Üniversitesi)
Pınar Bařar (İstanbul Ticaret Üniversitesi)

Ramazan Tiyek (Kırklareli Üniversitesi)
Safiye Şahin (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Seçil Bal Taştan (Marmara Üniversitesi)
Selçuk Yeke (İstanbul Üniversitesi)
Serdar Yener (Sinop Üniversitesi)
Serkan Akgün (İstanbul Kent Üniversitesi)
Serkan Erebak (Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi)
Sevgi Elmas-Atay (İstanbul Üniversitesi)
Tahsin Akçakanat (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Tuncay Yılmaz (Sakarya Üniversitesi)
Tülay Turgut (Marmara Üniversitesi)
Uğur Demirci (Emniyet Genel Müdürlüğü)
Ümran Yüce (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi)
Ünsal Sığrı (Başkent Üniversitesi)
Yaprak Kalafatoğlu (Marmara Üniversitesi)
Zeynep Hatipoğlu (Arel Üniversitesi)
Zümral Gültekin (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

	<i>Makale Başlığı / Article Name</i>	<i>Makale Türü/Article Type</i>	<i>Sayfa / Page</i>
1	<i>İş Yerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (GKK) ve Kariyer Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi / Investigating Correlation between Fear of Missing Out at Work (FoMO) and Career Satisfaction</i> Alper Gürer, Ahmet Barış Solmaztürk	<i>Araştırma Makalesi / Research Article</i>	1-14
2	<i>Yakın İlişkilerde Bağlanma Eğilimlerimiz Çalışma Hayatındaki Ses Davranışımızı Etkiler Mi? Bağlanma Stillerinin Çalışan Ses Davranışıyla İlişkilendirilmesi / Does Our Personal Attachments Affect Our Voice in the Worklife? The Relationship Between Attachment Styles and Employee Voice</i> Sibel Çalışkan, Ela Ünler, Neris Güven	<i>Araştırma Makalesi / Research Article</i>	15-28
3	<i>Güvenlik Görevlerinin Örgütsel Adalet Algılarının İş Motivasyonlarına Etkisi / The Effect of Security Duties on Perceptions of Organizational Justice on Work Motivations</i> Mesut Bulut, Oğuzhan Altungül	<i>Araştırma Makalesi / Research Article</i>	29-39



Investigating Correlation between Fear of Missing Out at Work (FoMO) and Career Satisfaction*

Assoc. Prof. Dr. Alper Gürer, Kırıkkale University
Dr. Ahmet Barış Solmaztürk

ARTICLE INFO

Article history:

Received
13.01.2022

Received in revised form
03.05.2022

Accepted
17.05.2022

Key Words: Fear of Missing Out at Work, Career Satisfaction, Employees.

ORCID:
0000-0002-6745-7895
0000-0001-6181-5172

Type of Article: Research Article

ABSTRACT (EXTENDED)

Purpose: In this study, it was aimed to investigate the possible relationship between fear of missing out in the workplace (GCC) and career satisfaction. In addition, the variation of the mean of variables in terms of various demographic characteristics was examined.

Design/Method: The questionnaires of Budnick et al. (2020) were used to measure the fear of missing out developments in the workplace, and the questionnaires of Greenhaus et al. (1990) were used to measure the level of career satisfaction. The population of the field research carried out consists of individuals working in Turkey. The data were collected using the survey method and a total of 405 people were reached with the convenience sampling method. SPSS program was used in the analysis process.

Results: The FoMO level measured according to the research findings is 2.81. When the sub-dimensions are examined, it is seen that the level of informational exclusion is 3.03 and the level of relational exclusion is 2.59. Career satisfaction level is 3.30. According to this, it is seen that the general FoMO level is below the average according to the 5-point Likert scale, and the career satisfaction level is above the average. The distribution is normal.

The Cronbach Alpha value of the FoMO scale at work is 0.946. According to the factor analysis, two factor structures were formed. The total explained variance is 80.58%. Factor loads vary between 0.714 and 0.895. The Cronbach Alpha value of the career satisfaction scale is 0.891. According to the factor analysis, a single factor structure was formed. The total explained variance is 69.80%. Factor loads vary between 0.752 and 0.875. All results are also consistent with the original study

Correlation analysis was used to determine the relationship between variables. Accordingly, no statistically significant relationship was found between the fear of missing out on developments in the workplace and the levels of career satisfaction.

A number of significant differences in the mean of variables in terms of various demographic characteristics have been identified and reported. According to this, the FoMO levels of employees in public institutions, including their sub-dimensions, are lower than those of private institution employees. Career satisfaction levels of employees in public institutions are higher than those of private institutions. During the pandemic process, the career satisfaction levels of those working from home are higher than those working at the workplace. It has been determined that as the age level increases, the levels of FoMO in the workplace decrease, while the career satisfaction levels increase with the age level. It has been determined that as the level of education increases, the level of career satisfaction decreases. As the education level decreased, it was determined that the levels of relational exclusion increased. It has been determined that as the professional experience increases, the level of career satisfaction decreases. In addition, it was determined that those with less professional experience had higher levels of relational exclusion. It has been determined that the career satisfaction levels of female employees are higher than male employees.

Original Value: As a result of this research, statistical data-based results were obtained that there is no significant relationship between the fear of missing out in the workplace and career satisfaction. The FoMO is one of today's partially new and popular concepts. It is seen that the number of scientific studies on the subject is also very limited. In this regard, it is recommended to examine the concept of FoMO in the workplace at different sample groups and its possible relationships with different factors such as personality traits in future studies.

* Cite As/ Alıntı: Gürer, A. & Solmaztürk, A.B. (2022). İş Yerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (GKK) ve Kariyer Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 7(1), 1-14. DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.1057012>.

İş Yerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu (GKK) ve Kariyer Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Doç. Dr. Alper Gürer, Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Ahmet Barış Solmaztürk

MAKALE BİLGİSİ**ÖZ****Makale Tarihiçesi:**

Başvuru
13.01.2022
Revizyon
03.05.2022
Kabul
17.05.2022

Anahtar Kelimeler: İşyerinde
Gelişmeleri Kaçırma Korkusu,
Kariyer Memnuniyeti, Çalışanlar.

ORCID:
0000-0002-6745-7895
0000-0001-6181-5172

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Amaç: Bu çalışmada iş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu (GKK) ile kariyer memnuniyeti arasındaki muhtemel ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca çeşitli demografik özellikler bakımından değişken ortalamalarının değişimi incelenmiştir.

Tasarım/Yöntem: İşyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu düzeylerinin ölçülmesinde Budnick ve diğerlerinin (2020); kariyer memnuniyeti düzeylerinin ölçülmesinde ise Greenhaus ve diğerlerinin (1990) soru formlarından faydalanılmıştır. Gerçekleştirilen alan araştırmasının evrenini Türkiye’de çalışan bireyler oluşturmaktadır. Veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmış ve kolayda örnekleme yöntemi ile toplamda 405 kişiye ulaşılmıştır. Analiz sürecinde SPSS programı kullanılmıştır.

Sonuçlar: Gerçekleştirilen güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine göre ölçüm araçları yeterli düzeydedir. Korelasyon analizi sonucunda ise işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ile kariyer memnuniyeti düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkiye rastlanmamıştır. Öte yandan çeşitli demografik özellikler bakımından değişken ortalamalarında bir takım anlamlı farklılıklar tespit edilerek raporlanmıştır.

Özgün Değer: Bu araştırma sonucunda işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu ile kariyer memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı yönünde istatistiksel verilere dayalı sonuçlar elde edilmiştir. GKK günümüzdeki kısmen yeni ve popüler sayılabilecek kavramlarından biridir. Konu ile ilgili yapılan bilimsel çalışmaların sayısının da oldukça sınırlı düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bakımdan ileride yapılacak çalışmalarda işyerinde GKK kavramının farklı örneklem gruplarında ve kişilik özellikleri gibi farklı unsurlar ile olan muhtemel ilişkilerinin incelenmesi önerilmektedir.

1. GİRİŞ

Bu çalışmada iş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu (GKK) ile çalışanların kariyer memnuniyetleri arasındaki ilişkinin test edilmesi amaçlanmıştır. İş yerinde çalışan performansını ve motivasyonunu etkileme ihtimali bulunan her değişken örgütler açısından üzerinde durulması gereken bir konuya işaret etmektedir. Kariyer memnuniyeti de bu anlamda başarılı çalışan profilinin önemli bir göstergesi olarak düşünülebilir. İyi bir kariyer yönetimi çalışan ihtiyaçlarının tatmin edilmesi ve kariyer beklentilerinin karşılanması süreci olarak tanımlanır (Aldemir vd., 1998: 216). Kariyerinden memnun olan çalışanın da işine olan bağlılığı artacak ve bu doğrultuda çalışan verimliliği ve yapılan işin kalitesi de yükselecektir. Doğru bir kariyer planlaması yapılmadığında ise düşük motivasyon, işe bağlılığın azalması ve hatta işten ayrılma söz konusu olacaktır (Noe, 1999: 329). Diğer yandan iş stresi, yoğun çalışma saatleri, gelir ve gelecek kaygısı, yetersiz kariyer imkanları gibi konular ise çalışanları hali hazırda olumsuz olarak etkilemektedir (Gillespie vd., 2001: 57; Güney, 2011: 319; Öztürkoglu, 2013: 127).

Günümüz çalışma koşullarında rekabet avantajına sahip olmak hem örgütler hem de çalışanlar için önemlidir. Örgüt içinde gelişmelerden haberdar olmak, yeni görev ve iş fırsatlarını yakalamak, doğru iş bağlantıları kurmak gibi konularda duyulan kaygıların GKK ile ilişkili olduğu düşünülebilir. Çalışma ortamları doğaları gereği kaygı veya endişe yaratan unsurlar içerirler (Linden ve Muschalla, 2007: 472). İşyerinde belirli düzeylerde stres olumlu olarak düşünülse de genellikle bunun katlanarak yüksek düzeylerde yaşanması olumsuz bir duruma işaret etmektedir (Datt ve Washington, 2005: 130). Bu kaygı ve stres ortamı İş yerinde GKK için muhtemel zemini hazırlamaktadır. Yine Budnick ve diğerlerinin (2020) belirttiği gibi kaygının yanı sıra kişinin mevcut durumunu veya fırsatlara ulaşabilme durumunu diğer çalışma arkadaşları ile kıyaslaması da işyerinde GKK'nın oluşmasına katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla çalışanların iş yerinde GKK düzeylerinin tespit edilmesi, diğer örgütsel değişkenlerle olan ilişkilerinin incelenmesinin önemli olduğu söylenebilir.

Bu çalışmanın amacı iş yerinde GKK ile kariyer memnuniyeti arasında bir ilişki olup olmadığını incelemektir. GKK ile ilgili olarak psikoloji alanında belirli sayıda bilimsel çalışmanın olduğu görülürken, örgütsel alandaki durumun bunun tam tersi olduğunu söylemek mümkündür. İş yaşamı dergilerindeki GKK ile başa çıkma yollarını inceleyen yazılar haricinde konu ile ilgili özellikle bilimsel çalışmalar yok denecek kadar azdır (Budnick vd., 2020). Bu sebeple iş yerinde GKK ile örgütsel unsurlar arasındaki ilişkiyi inceleyen benzer çalışmaların artması alana temel bir katkı sağlayacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

“Fear of missing out” (FoMO) veya “Gelişmeleri Kaçırma Korkusu” (GKK) şeklinde ifade edebileceğimiz, görece yeni olarak addedilebilecek bu kavram 2013 yılına kadar sözlüklerde yer almamaktaydı (Barker, 2016). GKK, yüzyılımızın en önemli gelişmesi olarak görülen sosyal ağların (Holte ve Ferraro, 2020: 1) ve teknolojik gelişmelerin de etkisiyle iletişim kurma ve haberlere ulaşma davranışlarımızın değişimi sonucunda ortaya çıkmıştır.

Kavramın sosyal medya ile ilgili kısmı bireyin çevresinde olup bitenleri kaçırdığı düşüncesi ile endişe duyması ve sürekli olarak güncellemeleri takip etme davranışı göstermesi ile ilgilidir. Sosyal medyadaki bilgi akışının bir girdap etkisi yaratarak (Kılıç, 2019: 2) bireyleri ekran başında tutma yeteneği GKK ile mümkün olmaktadır. Dolayısıyla GKK, sosyal medyanın bağımlılık yapma potansiyeli ile de yakından ilgili bir durumdur. Bu bağlamda işyerinde, çalışma saatlerinde sosyal medya kullanımındaki artışın kontrolsüz veya amaca yönelik olmadığına iş gücü kaybına neden olduğu bilinmektedir (Er vd., 2020). Salt olarak GKK'nın bu iş gücü kaybı ile ilişkisinin bulunduğunu söylemek de mümkün olabilir ancak işyerinde GKK kavramı olarak sosyal medya bağımlılığını tetikleyen GKK kavramından daha farklı bir düzeye ve tanıma sahiptir.

Gelişmeleri kaçırma korkusu, pek çok disiplinle ilgili olan (Tandon vd., 2020: 786) çok yönlü bir kavramdır. Genel olarak kişinin modunu ve yaşam tatminini düşürdüğü (Przybylski vd., 2013: 1845) için olumsuz olarak ele alınabilir. Davranışsal açıdan GKK'nın zihinde ortaya çıkışı ve eyleme dönüşmesi kavramın iki yönüne işaret etmektedir. Bilişsel yönü, kişinin çözüm üretmediği bir sorun için endişe duyması ve zihinsel olarak bu sorunu kafasında sürekli tekrarlanması (ruminasyon veya zihinsel geviş getirme) durumudur. GKK, bu yönüyle içsel bir unsurdur. Davranışsal yönü ise, bu zihinsel döngüden kurtulmak veya buna bir kılıf uydurmak için birey tarafından gerçekleştirilen eylemleri ifade etmektedir (Elhai vd., 2021: 203). Dolayısıyla birey kendi zihninde içinden çıkamadığı bir döngü durumuna girerek bunu kabullenme yoluna gitmekte ve davranışsal açıdan da bu içsel duruma uyum sağlamaya yönelik olarak eylemler içerisine girmektedir.

İşyerinde GKK kavramı da kişinin bu zihinsel döngü durumunu ve sonucunda eyleme dönüştürdüğü davranışları işle ilgili konularda gerçekleştirilmesi ile ilgilidir. Çalışma ortamı, doğası gereği kendi içerisinde rekabeti, kıyaslamayı, hedef koymayı ve fırsatları kovalamayı barındırmaktadır (Chou vd., 2021; Chun vd., 2018; Clark vd., 2009; Coleman, 2022; Cotterell, 2018; Steinhage vd., 2017). Bu sebeple iş yerinde GKK kavramı aslında hep var olan ama adı yeni konulmuş bir kavramdır. Budnick ve diğerleri (2020) iş yerinde GKK'yı kavramsallaştırırken, çalışanların birtakım ödüller elde edeceği veya fayda sağlayacağı deneyim ve etkileşimleri kaçırması üzerine vurgu yapmışlar ve iş yerindeki GKK'yı kişinin sosyal bakımdan kendini diğer çalışanlarla karşılaştırması ve iş yerindeki değerli (valuable) fırsatları kaçırmak istememesi olmak üzere iki sebebe

bağlamışlardır. İş yerinde GKK, profesyonel ilişkiler kurma, değerli bilgiler edinme, önemli örgütsel kararlara ve projelere katkıda bulunma vb. deneyimleri ve beraberindeki ödülleri kaçırma korkusu olarak kendini göstermektedir (Budnick vd., 2020: 3).

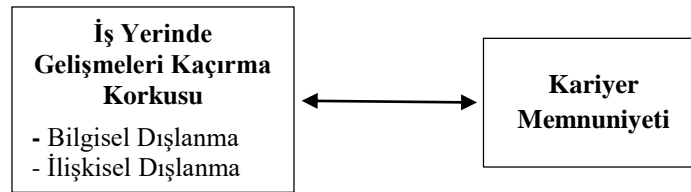
Ayrıca iş yerinde GKK, kişinin, diğer çalışanlara kıyasla işten uzakta olduğu veya iş ile ilgili konulardan kopuk olduğu bir anda değerli kariyer fırsatlarını kayırabileceğine dair yaygın bir endişe olarak tanımlanabilir (Budnick vd., 2020: 2). Bu tanımdaki işten uzakta olma veya kopuk olma durumunu, mesai dışında evde olmak, işe dönüş yolunda olmak, öğle yemeğinde olmak veya tatilde olmak gibi benzer sebeplerle kısa veya uzun bir süre boyunca işle ilgili bilgi akışının takip edilememesi ve ofiste olan bitenden haberdar olunamayışı olarak ele almak yerinde olacaktır.

Kariyer kavramı ise oldukça eski bir kavramdır ve zaman içinde çeşitli dillerde farklı anlamlarda kullanılmıştır (Aytaç, 2005: 5). Kavramın işletmecilik alanında ele alınması ise 1970'lere kadar uzanır (Dündar, 2013: 268). Kariyer, bir mesleği, bu uğurda çıkılan bir yolu, bir ilerlemeyi ve mücadeleyi ifade etmektedir. Tüm bunlara ek olarak Erdoğan'ın (2002) vurguladığı gibi psikolojik bir tatmin unsurunu da içerisinde barındırır. Ayrıca örgütler ve çalışanlar kariyer memnuniyeti çerçevesinde gereksinim ve ihtiyaçlarını karşılıklı olarak birbirine sağlamaktadırlar (Özgen ve Yalçın, 2010: 187). Kişinin kariyeri olumlu yönde ilerlediğinde kariyer başarısı ortaya çıkmaktadır. İşyerinde ilerleme/terfi etme olasılığı ve kariyer tatmininin oluşması bu kariyer başarısı veya kariyer sonucunun bir ürünüdür. Kariyer sonuçları dışarıdan bir bakış açısı ile yani örgüt açısından ve içeriden bir bakış açısı ile çalışan açısından ele alınabilirler (Schein, 1978'den akt. Greenhaus vd., 1990: 69). Örgüt açısından ele alınan unsurlar objektif olarak çalışanların maaş düzeyi, terfi edebilirliği, tanınırlığı, görev verilmesi vb. şeklindedir. Çalışan bakış açısından subjektif unsurlar ise kişinin kariyeri ile ilgili algı ve düşüncelerini içerir (Ng vd., 2005: 368). Kariyer memnuniyeti, çalışanın içinde bulunduğu iş ortamından algıladığı doyum düzeyini ifade etmektedir (Gürer ve Solmaztürk, 2018: 66). Kariyer memnuniyeti daha çok sübjektif kariyer algısı ile şekillenmektedir. Objektif kariyer algısının kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisi çoğunlukla daha azdır veya yoktur (Barnett ve Bradley, 2007: 621-622). Çalışan kariyer memnuniyeti için işinde uzmanlaşmak, yükselmek isteyecektir. Hedefler koyarak bunları başarmayı ve karşılığında maddi ve manevi bir fayda elde etmeyi bekler. Kişisel kariyer hedefleri örgüt hedefleri ile örtüştüğünde gerçekleştirilen çabalar hem çalışanlar hem de örgütler için fayda sağlayacaktır. Bu sebeple sadece çalışanlar değil örgütler de çalışanlarının kariyer memnuniyetini sağlamak için çaba göstermektedirler.

Ofiste yaşamı kolaylaştırmak için sunulan teknolojiler bazen daha fazla stres ve iş yükü yaratabilmekte (Lavenda, 2016) ve çalışan sağlığı ile motivasyonunu olumsuz etkileyerek sorunlara yol açabilmektedir (Budnick vd., 2020: 1). Dolayısıyla yoğun teknoloji kullanımı iş yerinde GKK düzeylerini etkileyebilir. Ng ve diğerlerinin (2005: 369) belirttiği gibi örgütleri ileri taşıyan unsurlar iş performansı ve değer katmadır. Bireyin kariyer başarısı da performansına ve örgüte kattığı değere bağlıdır. İş yerinde GKK kariyer fırsatlarını kaçırma kaygısını da içinde barındırır (Özdemir, 2021: 52). Bu sebeple GKK ile kariyer unsurları arasında birtakım doğrudan veya dolaylı ilişkilerin var olma ihtimalinin bulunduğu ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin araştırılmasının ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünülebilir.

3. MODEL VE HİPOTEZLER

Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli aşağıda yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu modelde değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisi incelenmek istenmektedir. Bu sebeple araştırma modeline bağlı olarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₁: Çalışanların iş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu düzeyleri ile kariyer memnuniyeti düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Budnick ve diğerlerinin (2020) orijinal çalışmasında iş yerindeki GKK düzeyleri ile ilgili üç alt boyuttan söz edilmektedir. Bunlar bilgisel dışlanma, ilişkisel dışlanma ve iş çıktılarının dışlanmasıdır. İş ile ilgili konulardan habersiz kalınması, detayların kaçırılması olarak kısaca özetlenebilecek olan iş çıktılarının dışlanması ölçüm aracının son halinde diğer iki faktör içerisine dâhil edilmiştir. Bilgisel dışlanma, çalışanın örgüt içerisinde olup biten olaylardan ve bilgi akışından dışlanmış olarak hissetmesi ve kaygı

duymasıdır. İlişkisel dışlanma ise, profesyonel iş ilişkileri kurma, bu ilişkileri sürdürme, yeni ağlar oluşturmaya yönelik potansiyel fırsatların kaçırılması olarak tanımlanabilir. Kariyer memnuniyeti düzeylerinin iş yerinde GKK'nın boyutları ile ilişkisini incelenmek için aşağıdaki alt hipotezler oluşturulmuştur.

H_{1a}: Çalışanların bilgisel dışlanma (iş yerinde GKK) düzeyleri ile kariyer memnuniyeti düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{1b}: Çalışanların ilişkisel dışlanma (iş yerinde GKK) düzeyleri ile kariyer memnuniyeti düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

4. YÖNTEM

Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Toplanan verilerin işlenmesinde ise SPSS programından faydalanılmıştır. Ölçüm araçlarının güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış, elde edilen ortalamalar değişkenler arası ilişkinin test edilmesi amacıyla korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Gruplar arası ortalamaların incelenmesinde tek yönlü varyans analizi, Post-hoc (LSD ve Tamhane's T2) analizleri ve bağımsız örneklem t testlerinden faydalanılmıştır.

Alan araştırması Türkiye genelinde kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda çevrim içi olarak oluşturulan anket formu kolayda örnekleme yöntemi ile dağıtılmış ve toplamda 405 kişiye ulaşılmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004: 50) çalışmalarında belirttikleri hesaplamaya göre örneklem büyüklüğü yeterli düzeydedir.

Çalışmada iki farklı ölçüm aracı kullanılmıştır. Bireylerin iş yerinde GKK düzeylerini belirlemek üzere Budnick ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen iki alt boyut (bilgisel dışlanma ve ilişkisel dışlanma) ve 10 ifadeden oluşan soru formundan faydalanılmıştır. Orijinal çalışmanın güvenilirlik katsayısı 0,95 ve açıklanan varyansı %37'dir. İlgili ölçüm aracının Özdemir (2021) tarafından gerçekleştirilen Türkçe uyarlamasının güvenilirlik katsayısı 0,93 ve ortalama açıklanan varyansı %68,4'tür.

Kariyer memnuniyeti düzeylerinin ölçülmesinde ise Greenhaus ve diğerleri (1990) tarafından geliştirilen soru formundan faydalanılmıştır. İlgili soru formu tek boyuttan ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Orijinal çalışmanın güvenilirlik katsayısı 0,88'dir. Gürer ve Solmaztürk (2018) çalışmalarında aynı ölçüm aracını kullanmışlar ve güvenilirlik katsayısını 0,90 ve açıklanan varyansı %73,18 olarak hesaplamışlardır. Her iki ölçüm aracında da çapraz ifadeler bulunmamaktadır. Tüm yanıtlar 5'li likert ile toplanmıştır. Bu doğrultuda verilen yanıtlar 1 ile 5 arasında puanlanmaktadır. 1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum ve 5 kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Değişken ortalamaları da 1'e yaklaştıkça o değişken için düşük bir düzeyi 5'e yaklaştıkça da yüksek bir düzeyi ifade etmektedir.

5. BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Bilgiler

Cinsiyet	f	%	Pandemi sürecinde	f	%
Kadın	240	59,3	İş yerinden çalıştım	236	58,3
Erkek	165	40,7	Evden çalıştım	169	41,7
Yaş	f	%	Eğitim	f	%
19-25	46	11,4	İlköğretim	3	0,7
26-35	118	29,1	Lise	21	5,2
36-45	162	40,0	Önlisans	79	19,5
46-55	66	16,3	Lisans	195	48,1
56 ve üzeri	13	3,2	Lisansüstü	107	26,4
Kurum Türü	f	%	İdari Görev	f	%
Kamu Kurumu	212	52,3	Evet	148	36,5
Özel Kurum	193	47,7	Hayır	257	63,5
İş Tecrübesi	f	%	Çalışma Türü	f	%
1 yıldan az	24	5,9	Tam Zamanlı	354	87,4
1-5 yıl	82	20,2	Yarı Zamanlı	47	11,6
6-10 yıl	92	22,7	Stajyer/ Geçici	4	1,0
11 yıl ve üzeri	207	51,1			

Tablo 1'e göre katılımcıların %87,4'ü tam zamanlı çalışmaktadır. İdari görevi bulunmayanların oranı %63,5'dir. Kamu kurumunda çalışanların oranı ise %52,3'tür. 11 yıl ve üzerinde iş tecrübesine sahip olanların oranı %51,1'dir. Eğitim durumu bakımından %48,1 ile lisans mezunları en yüksek orana sahiptir. Yaş aralığı bakımından 36-45 yaş katılımcıların oranı %40'dır ve katılımcıların %59,3'ü kadınlardan oluşmaktadır. Pandemi sürecinde iş yerinden çalışanların oranı ise %58,3'tür. Ölçüm araçlarına ilişkin ortalama ve sapma değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçek Ortalamaları

	Ortalama	Std. Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İş yerinde GKK - Bilgisel Dışlanma	3,03	1,15	1,33	-0,11	-0,98
İş yerinde GKK - İlişkisel Dışlanma	2,59	1,10	1,21	0,43	-0,64
İş yerinde GKK	2,81	1,03	1,07	0,18	-0,71
Kariyer Memnuniyeti	3,30	1,01	1,02	-0,37	-0,62

Tablo 2'ye göre iş yerinde GKK düzeyi 2,81'dir. Alt boyutlara bakıldığında bilgisel dışlanma düzeyinin 3,03 ve ilişkisel dışlanma düzeyinin ise 2,59 olduğu görülmektedir. Kariyer memnuniyeti düzeyi ise 3,30'dur. Buna göre genel GKK düzeyinin ortalamanın altında olduğu, kariyer memnuniyeti düzeyini ise ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Standart sapma değerleri 1,01 ile 1,15 arasında değişmektedir. Tüm değerler için çarpıklık ve basıklık düzeyleri kabul edilebilir sınırlardadır. Bu bağlamda dağılımın normal olduğu söylenebilir. Ölçüm araçlarının güvenilirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Tablo 3 ve Tablo 4'te bu bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 3. İşyerinde GKK Ölçeği Faktör Analizi

Faktör 1: Bilgisel Dışlanma	F. Yüğü
İşle alakalı değerli (maddi ve manevi fayda getirebilecek) bilgileri kaçıır ve bunlardan haberdar olamazsam diye endişe duyuyorum.	0,895
İşimle alakalı önemli bilgileri kaçıır ve bunlardan haberdar olamazsam diye endişe duyuyorum.	0,887
İşle alakalı önemli değişiklikleri kaçırma ihtimalimden endişe duyuyorum.	0,885
İşle alakalı son haberleri kaçırma ihtimalimden endişe duyuyorum.	0,873
İş yerinde neler olup bittiğini bilemezsem, haberdar olamazsam diye endişe duyuyorum.	0,746
Faktör 2: İlişkisel Dışlanma	F. Yüğü
Yeni iş bağlantıları kurma fırsatlarını kaçıırıyor olduğum ihtimalini sürekli düşünüyorum.	0,848
İş bağlantılarımı kuvvetlendirme fırsatını kaçıırıyor olduğum düşüncesi sürekli aklımda.	0,836
Çalışma arkadaşlarımla benim elde edemeyeceğim iş bağlantılarına sahip olmaları ihtimalinden dolayı korku içerisindeyim.	0,808
Çalışma arkadaşlarımla yakalayacağı ağ kurma fırsatlarını kaçıırıyor olmaktan dolayı kaygı duyuyorum.	0,791
Önemli iş bağlantıları kurma fırsatlarını kaçıırıyor olduğumu düşünerek kaygılanıyorum.	0,714
<i>KMO=0,925 Bartlett Ki Kare= 4087,64 P=0,00 Cronbach Alfa=0,946</i>	
<i>Toplam Açıklanan Varyans %80,58</i>	

Tablo 3'e göre iş yerinde GKK ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,946'dır. KMO ve Bartlett testine göre veriler faktör analizine uygundur. Temel bileşenler faktör analizine göre öz değerleri 1'den büyük iki faktör yapısı oluşmuştur. Bu sonuç orijinal çalışma ile de örtüşmektedir. Toplam açıklanan varyans %80,58'dir. Faktör yükleri 0,714 ile 0,895 arasında değişmektedir.

Tablo 4. Kariyer Memnuniyeti Ölçeği Faktör Analizi

Faktör 1: Kariyer Memnuniyeti	F. Yüğü
Mevcut yeteneklerimi geliştirmek için ihtiyaç duyduğum hedeflere ulaştığımı düşünüyorum.	0,875
Yeni yetenekler kazanmak için ihtiyaç duyduğum hedeflere ulaştığımı düşünüyorum.	0,867
Aklımdaki kariyer hedefine doğru başarılı bir şekilde ilerlediğimi düşünüyorum.	0,846
Kariyerimde kat ettiğim mesafeden memnunum.	0,831
İstediğim gelir düzeyine ulaşmak için yeterli çabayı gösterdiğimi düşünüyorum.	0,752
<i>KMO=0,806 Bartlett Kikare=1263,67 P=0,00 Cronbach Alfa=0,891</i>	
<i>Toplam Açıklanan Varyans %69,80</i>	

Kariyer memnuniyeti ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,891'dir. KMO ve Bartlett testine göre veriler faktör analizine uygundur. Temel bileşenler faktör analizine göre öz değeri 1'den büyük tek faktör yapısı oluşmuştur. Bu sonuç orijinal çalışma ile de örtüşmektedir. Toplan açıklanan varyans %69,80'dir. Faktör yükleri 0,752 ile 0,875 arasında değişmektedir. Ölçüm araçları arasındaki ilişkinin incelenmesinde korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Bu değerlere Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Ortalamalar Arasındaki Korelasyon

		(a)	(b)	(c)	(d)
İşyerinde GKK Bilgisel Dışlanma (a)	R (Korelasyon)	1	0,69	0,92	0,06
	P (Anlamlılık)		0,00	0,00	0,27
İşyerinde GKK İlişkisel Dışlanma (b)	R (Korelasyon)	0,69	1	0,91	-0,02
	P (Anlamlılık)	0,00		0,00	0,65
İşyerinde GKK Genel (c)	R (Korelasyon)	0,92	0,91	1	0,02
	P (Anlamlılık)	0,00	0,00		0,71
Kariyer Memnuniyeti (d)	R (Korelasyon)	0,06	-0,02	0,02	1,00
	P (Anlamlılık)	0,27	0,65	0,71	

Korelasyon analizi incelendiğinde iş yerinde GKK düzeyleri ile (hem genel hem de alt boyutları bakımından) kariyer memnuniyeti düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir. Bu bağlamda H_1 , H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri reddedilmiştir. Demografik kontrol değişkenlerine göre gruplar arasında ölçek ortalamalarındaki değişim de incelenmiş ve elde edilen bulgular aşağıda raporlanmıştır.

Tablo 6. Kurum Türüne Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Kurum Türü	Ort.	Ort. Arası Varyans	F	Levene Anlamlılık	t	df	T Testi Anlamlılık	Ortalama Değişimi
İşyerinde GKK - Bilgisel Dışlanma	Kamu	2,84	Eşit	1,951	0,16	-3,554	403	0,00	-0,402
	Özel	3,24	Eşit değil			-3,540	390	0,00	-0,402
İşyerinde GKK - İlişkisel Dışlanma	Kamu	2,34	Eşit	7,203	0,01	-4,861	403	0,00	-0,518
	Özel	2,86	Eşit değil			-4,825	380	0,00	-0,518
İşyerinde GKK - Genel	Kamu	2,59	Eşit	6,561	0,01	-4,578	403	0,00	-0,46
	Özel	3,05	Eşit değil			-4,544	380	0,00	-0,46
Kariyer Memnuniyeti	Kamu	3,43	Eşit	0,143	0,71	2,824	403	0,01	0,281
	Özel	3,15	Eşit değil			2,821	397	0,01	0,281

Kurum türüne göre ortalamalar arasındaki değişim bağımsız örneklem t testi ile incelenerek sonuçları Tablo 6'da verilmiştir. Buna göre kamu kurumlarında çalışanların iş yerinde GKK düzeyleri alt boyutları da dâhil olmak üzere özel kurum çalışanlarına göre daha düşüktür. Ayrıca kamu kurumlarında çalışanların kariyer memnuniyeti düzeyleri özel kurum çalışanlarına göre daha yüksektir.

Tablo 7. Pandemi Sürecinde Evden Çalışma Durumuna Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Evden Çalışma	Ort.	Ort. Arası Varyans	F	Levene Anlamlılık	t	df	T Testi Anlamlılık	Ortalama Değişimi
İşyerinde GKK - Bilgisel Dışlanma	Evet	3,06	Eşit	2,758	0,10	-0,516	403	0,61	-0,06
	Hayır	3,00	Eşit değil			-0,511	349	0,61	-0,06
İşyerinde GKK - İlişkisel Dışlanma	Evet	2,52	Eşit	0,944	0,33	1,008	403	0,31	0,11
	Hayır	2,63	Eşit değil			1,016	372	0,31	0,11
İşyerinde GKK - Genel	Evet	2,79	Eşit	0,203	0,65	0,248	403	0,81	0,02
	Hayır	2,81	Eşit değil			0,246	355	0,81	0,02
Kariyer Memnuniyeti	Evet	3,44	Eşit	1,112	0,30	-2,445	403	0,02	-0,25
	Hayır	3,19	Eşit değil			-2,411	343	0,02	-0,25

Pandemi sürecinde evden veya işten çalışma durumuna göre ortalamalar arasındaki değişim bağımsız örneklem t testi ile incelenerek sonuçları Tablo 7'da verilmiştir. Buna göre pandemi sürecinde evden çalışanların kariyer memnuniyeti düzeyleri iş yerinden çalışanlara göre daha yüksektir. İşyerinde GKK ile ilgili diğer değişkenlerde ortalamalar arasında bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 8. Yaşa Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Yaş	Ort.	Anova	Kareler Toplamı	df	Kare Ort.	F	Anlamlılık
İşyerinde GKK - Bilgisel Dışlanma	19-25	3,12	Gruplar arası	16,842	4	4,210	3,241	0,01
	26-35	3,25	Grup içi	519,631	400	1,299		
	36-45	2,96						
	46-55	2,66						
	56+	3,26						
İşyerinde GKK - İlişkisel Dışlanma	19-25	2,85	Gruplar arası	17,282	4	4,321	3,666	0,01
	26-35	2,80	Grup içi	471,381	400	1,178		
	36-45	2,49						
	46-55	2,25						
	56+	2,52						
İşyerinde GKK - Genel	19-25	2,98	Gruplar arası	16,392	4	4,098	3,946	0,00
	26-35	3,02	Grup içi	415,404	400	1,039		
	36-45	2,73						
	46-55	2,45						
	56+	2,89						
Kariyer Memnuniyeti	19-25	2,77	Gruplar arası	17,970	4	4,493	4,572	0,00
	26-35	3,23	Grup içi	393,034	400	,983		
	36-45	3,46						
	46-55	3,38						
	56+	3,15						

Yaşa göre ortalamalar arasındaki değişim tek yönlü varyans analizi ile incelenerek sonuçları Tablo 8'de verilmiştir. Tablodaki değerlere göre tüm değişkenlerin ortalamaları yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda ikinci adım olarak varyansların homojenlik durumuna göre LSD ve Tamhane's T2 testleri kullanılarak post-hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre yaş düzeyi arttıkça işyerinde GKK düzeylerinin azaldığı, öte yandan kariyer memnuniyeti düzeylerinin ise yaş düzeyi ile birlikte artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 9. Eğitim Durumuna Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Eğitim Durumu	Ort.	Anova	Kareler Toplamı	df	Kare Ort.	F	Anlamlılık
İşyerinde GKK - Bilgisel Dışlanma	İlköğretim	2,00	Gruplar arası	4,432	4	1,108	,833	0,51
	Lise	2,92	Grup içi	532,041	400	1,330		
	Önlisans	3,13						
	Lisans	3,01						
	Lisansüstü	3,03						
İşyerinde GKK - İlişkisel Dışlanma	İlköğretim	2,00	Gruplar arası	14,996	4	3,749	3,166	0,01
	Lise	2,40	Grup içi	473,667	400	1,184		
	Önlisans	2,95						
	Lisans	2,47						

	Lisansüstü	2,58						
İşyerinde GKK - Genel	İlköğretim	2,00	Gruplar arası	7,759	4	1,940	1,830	0,12
	Lise	2,66	Grup içi	424,038	400	1,060		
	Önlisans	3,04						
	Lisans	2,74						
	Lisansüstü	2,80						
Kariyer Memnuniyeti	İlköğretim	3,00	Gruplar arası	21,245	4	5,311	5,451	0,00
	Lise	3,01	Grup içi	389,760	400	,974		
	Önlisans	2,98						
	Lisans	3,27						
	Lisansüstü	3,62						

Eğitim durumuna göre ortalamalar arasındaki değişim tek yönlü varyans analizi ile incelenerek sonuçları Tablo 9'da verilmiştir. Tablodaki değerlere göre ilişkisel dışlanma ve kariyer memnuniyeti değişkenlerinin ortalamaları eğitim durumu gruplarına göre farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda ikinci adım olarak varyansların homojenlik durumuna göre LSD ve Tamhane's T2 testleri kullanılarak Post-hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre eğitim düzeyi yükseldikçe kariyer memnuniyeti düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca eğitim düzeyi azaldıkça ilişkisel dışlanma (iş yerinde GKK) düzeylerinde artış tespit edilmiştir.

Tablo 10. Mesleki Tecrübeye Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Mesleki Tecrübe	Ort.	Anova	Kareler Toplamı	df	Kare Ort.	F	Anlamlılık
İşyerinde GKK - Bilgisel Dışlanma	< 1 yıl	3,00	Gruplar arası	4,251	3	1,417	1,068	0,36
	1-5 yıl	3,22	Grup içi	532,222	401	1,327		
	6-10 yıl	3,05						
	11 yıl +	2,94						
İşyerinde GKK - İlişkisel Dışlanma	< 1 yıl	2,66	Gruplar arası	10,208	3	3,403	2,852	0,04
	1-5 yıl	2,87	Grup içi	478,455	401	1,193		
	6-10 yıl	2,60						
	11 yıl +	2,46						
İşyerinde GKK - Genel	< 1 yıl	2,83	Gruplar arası	6,863	3	2,288	2,159	0,09
	1-5 yıl	3,04	Grup içi	424,934	401	1,060		
	6-10 yıl	2,82						
	11 yıl +	2,70						
Kariyer Memnuniyeti	< 1 yıl	2,70	Gruplar arası	18,085	3	6,028	6,152	0,00
	1-5 yıl	3,07	Grup içi	392,919	401	,980		
	6-10 yıl	3,26						
	11 yıl +	3,46						

Mesleki tecrübeye göre ortalamalar arasındaki değişim tek yönlü varyans analizi ile incelenerek sonuçları Tablo 10'da verilmiştir. Tablodaki değerlere göre ilişkisel dışlanma ve kariyer memnuniyeti değişkenlerinin ortalamaları mesleki tecrübe gruplarına göre farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda ikinci adım olarak varyansların homojenlik durumuna göre LSD ve Tamhane's T2 testleri kullanılarak Post-hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre mesleki tecrübe yükseldikçe kariyer memnuniyeti düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki tecrübeleri az olanların ilişkisel dışlanma (iş yerinde GKK) düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11. Cinsiyete Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Cinsiyet	Ort.	Ort. Arası Varyans	F	Levene Anlamlılık	t	df	T Testi Anlamlılık	Ortalama Değişimi
İşyerinde GKK- Bilgisel Dışlanma	Kadın	3,02	Eşit	8,147	0,01	-,248	403	0,80	-0,03
	Erkek	3,05	Eşit değil			-,243	324	0,81	-0,03

İşyerinde GKK-İlişkisel Dışlanma	Kadın	2,54	Eşit	4,386	0,04	-1,137	403	0,26	-0,13
	Erkek	2,66	Eşit değil			-1,111	324	0,27	-0,13
İşyerinde GKK-Genel	Kadın	2,78	Eşit	6,510	0,01	-,742	403	0,46	-0,08
	Erkek	2,86	Eşit değil			-,724	320	0,47	-0,08
Kariyer Memnuniyeti	Kadın	3,37	Eşit	3,201	0,07	1,778	403	0,08	0,18
	Erkek	3,19	Eşit değil			1,742	326	0,08	0,18

Cinsiyete göre ortalamalar arasındaki değişim bağımsız örneklem t testi ile incelenerek sonuçları Tablo 11’de verilmiştir. Buna göre kadın çalışanların kariyer memnuniyeti düzeylerinin erkek çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşyerinde GKK ile ilgili diğer değişkenlerde ortalamalar arasında bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 12. Çalışma Türüne Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Çalışma Türü	Ort.	Anova	Kareler Toplamı	df	Kare Ort.	F	Anlamlılık
İşyerinde GKK - Bilgisel Dışlanma	Tam Zamanlı	3,04	Gruplar arası	2,340	2	1,170	,881	,415
	Yarı Zamanlı	2,85	Grup içi	534,132	402	1,329		
	Stajyer	3,45						
İşyerinde GKK - İlişkisel Dışlanma	Tam Zamanlı	2,58	Gruplar arası	1,812	2	,906	,748	,474
	Yarı Zamanlı	2,55	Grup içi	486,851	402	1,211		
	Stajyer	3,25						
İşyerinde GKK - Genel	Tam Zamanlı	2,81	Gruplar arası	1,732	2	,866	,809	,446
	Yarı Zamanlı	2,70	Grup içi	430,065	402	1,070		
	Stajyer	3,35						
Kariyer Memnuniyeti	Tam Zamanlı	3,30	Gruplar arası	1,210	2	,605	,593	,553
	Yarı Zamanlı	3,31	Grup içi	409,795	402	1,019		
	Stajyer	2,75						

Çalışma türüne göre ortalamalar arasındaki değişim tek yönlü varyans analizi ile incelenerek sonuçları Tablo 12’de verilmiştir. Tablodaki değerlere göre çalışma türü bakımından değişken ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 13. İdari Görevi Bulunma Durumuna Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	İdari Görevi	Ort.	Ort. Arası Varyans	F	Levene Anlamlılık	t	df	T Testi Anlamlılık	Ortalama Değişimi
İşyerinde GKK - Bilgisel Dışlanma	Var	3,09	Eşit	2,219	0,14	,729	403	0,47	,087
	Yok	3,00	Eşit değil			,722	298	0,47	,087
İşyerinde GKK - İlişkisel Dışlanma	Var	2,57	Eşit	,423	0,52	-,267	403	0,79	-,030
	Yok	2,60	Eşit değil			-,265	301	0,80	-,030
İşyerinde GKK - Genel	Var	2,83	Eşit	1,290	0,26	,264	403	0,79	,028
	Yok	2,80	Eşit değil			,262	298	0,79	,028
Kariyer Memnuniyeti	Var	3,39	Eşit	1,299	0,26	1,408	403	0,16	,146
	Yok	3,24	Eşit değil			1,421	315	0,17	,146

İdari görevi bulunma durumuna göre ortalamalar arasındaki değişim bağımsız örneklem t testi ile incelenerek sonuçları Tablo 13’de verilmiştir. Buna göre çalışanların idari görevi bulunma durumu bakımından değişken ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir.

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Gelişen teknoloji ve toplumun dinamik yapısı neticesinde günümüz yaşam ve çalışma koşulları değişime uğramaktadır. Bu değişim sürecinde bireyler gerek özel yaşamlarında gerekse iş yaşamlarında farklı tercihler, hedefler ve ölçütler içerisinde yer alırlar. Yeni teknolojiler yeni iş yapış şekillerinin oluşmasını sağlarken beraberinde çözülmesi gereken yeni birtakım sorunlar da doğurmaktadır. Gelişmeleri kaçırma korkusu kavramı buna bir örnektir. Özellikle sosyal medya araçlarının iletişim kurma alışkanlıklarımızı değiştirmesi (Akıncı Vural ve Bat, 2010), iletişimin anlık olarak sağlanabiliyor olması insanları bu araçları kullanma konusunda oldukça istekli bir hale getirmektedir. Zamanla bu sosyal araçların birer pazarlama kanalı olarak ele alınmaları (Koçak Alan vd., 2018) bireylerin ihtiyaçlarından daha uzun süreler bu uygulamaları kullanmaya yönelik çabaları da beraberinde getirmiştir. Sosyal medya bağımlılığı çerçevesinde konunun pek çok olumsuz yönünden söz etmek mümkündür. Bu çalışmanın ele aldığı yönüyle gelişmeleri kaçırma korkusu insanların olup biten olayları kaçırma ihtimallerini düşünerek kaygı duyma eylemi veya refleksi geliştirmelerini ifade etmektedir. İşyerinde veya çalışma ortamında da benzer şekilde işle ilgili konularda, kariyer hedefleri açısından veya diğer çalışma arkadaşlarının mevcut durumları ile kıyaslanması bakımından bireylerin kaygı duydukları görülmüştür. Buna bağlı olarak da bireyin davranış ve düşüncelerinde değişimler söz konusu olmaktadır. İşyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu kavram olarak henüz çok yeni bir kavramdır ve hakkında gerçekleştirilen bilimsel çalışmalar oldukça sınırlıdır. Zamanla iş yerindeki GKK ile ilgili çalışmaların sayısı arttıkça, çalışma ortamı ile alakalı diğer kavramlarla olan ilişkilerin netlik kazanacağı düşünülmektedir.

Kariyer kavramı ise kişinin doğumu ile başlayan ve yaşamı son buluncaya kadar devam eden, diğer bir ifade ile tüm hayatını kapsayan bir sürece işaret etmektedir. Bu sebeple kariyer kavramı aslında sadece meslek seçimi ile ilgili olmayıp kişinin yaşamına yön verdiği kararların tamamını kapsamakta ve aynı zamanda kişinin değiştiremeyeceği aile, doğduğu ülke vb. tüm diğer özelliklerine göre benzersiz olarak şekillenmektedir. Bireyler kariyerleri boyunca başarılı olmayı amaçlarlar başarılı bir kariyerin sonucunda fiziki olarak bir takım avantajlar elde edilir. Bunlar terfi etmek, maaşın yükselmesi, daha fazla sorumluluk almak, gelecekteki emeklilik birikimlerini güvence altına almak vb. olarak sıralanabilir. Fiziki imkanların ve hedeflerin sağlanması önemli bir gelişme olsa da bireyin zihinsel olarak da elde ettiği başarıyı onaylaması ve hissetmesi gerekmektedir. Öznel olarak kariyer başarısının sonucunda kariyer tatmini veya kariyer memnuniyeti söz konusu olmaktadır. İçsel bir unsur olarak kişinin kariyerinden memnun olması öznel bir durumdur. Benzer çalışma ortamlarındaki çalışanların farklı kariyer memnuniyet düzeyleri olması söz konusudur. Ancak her durumda kişinin kariyerinde memnun olması işe olan bağlılığını ve iş performansını arttıracığından bu konu işverenler veya örgütler açısından da önem arz etmektedir. Örgütler, çalışanlarının kariyer memnuniyetlerini gözettilerinde aslında örgütsel açıdan kendi refahlarını gözetmiş olurlar. Çalışanlarda aynı şekilde kendi refahları için iyi bir kariyer inşa ederken aynı zamanda çalıştıkları örgüte de fayda sağlamış olurlar. Kişilerin kariyer memnuniyetlerini olumsuz yönde etkileyebilecek unsurların bertaraf edilmesi de aynı şekilde örgütler tarafından düşünülmesi ve gözetilmesi gereken bir konudur.

Bu çalışmada işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusunu ile çalışanların kariyer memnuniyet düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Özellikle son zamanlarda küresel salgın sebebiyle uzaktan çalışma, esnek çalışma gibi kavramların daha çok gündeme gelmesi ile birlikte hiç şüphesiz ki örgüt içerisinde olup bitenlerden haberdar olma kaygısı veya bu iletişimi sürdürme çabası daha da önem kazanmaktadır. Diğer yönden çalışma şartlarındaki değişim bireylerin kariyer memnuniyetlerini de iyi veya kötü yönde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda çeşitli demografik özellikler bakımından bu algı düzeylerindeki değişim de incelenmiştir.

Alan araştırması sonucunda elde edilen bulgulara göre iş yerinde GKK ile kariyer memnuniyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Tüm örneklem için işyerinde GKK düzeyi 2,81'dir. Bilgisel dışlanma alt boyutu 3,03 ve ilişkisel dışlanma alt boyutu ise 2,59 olarak ölçülmüştür. Bu bağlamda bilgisel dışlanmaya yönelik kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile çalışanlar bilgiye sahip olma kaygısını ilişki kurma kaygısına nazaran daha yüksek hissetmektedirler. Yine tüm örneklem için kariyer memnuniyeti düzeyleri 3,30 olarak ölçülmüştür. Bu değer ortalamanın üzerinde olması nedeniyle çalışanların kariyerlerinden memnun olduklarını söylemek mümkündür. Değişken ortalamalarının çeşitli demografik özellikler bakımından farklılaşmasına yönelik olarak elde edilen bulgulara göre kamu kurumlarında çalışanların iş yerinde GKK düzeyleri alt boyutları da dâhil olmak üzere özel kurum çalışanlarına göre daha düşüktür ve kamu kurumlarında çalışanların kariyer memnuniyeti düzeyleri özel kurum çalışanlarına göre daha yüksektir. Bu durumun kamu kurumlarındaki çalışanların özellikle çalışma, maaş ve emeklilik vb. yönlerden kendilerini avantajlı ve garanti altında hissetmeleri ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca Özdevecioğlu'nun (2002) çalışmasında genel olarak vurguladığı gibi kamu alanındaki çalışma kültürü, risk ve sorumluluk alma yaklaşımları özel sektöre göre farklılık gösterdiğinden yine yukarıdaki sonucun desteklendiğini söylemek mümkündür. Pandemi sürecinde evden çalışanların kariyer memnuniyeti düzeyleri iş yerinden çalışanlara göre daha yüksektir. Genel olarak esnek çalışma saatleri ile çalışanların iş ve yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki olduğu bilinmektedir (Haar, 2013: 3310). Bu doğrultuda zorunlu sebeplerle salgın sürecinde evden çalışması gerekenlerin kariyer memnuniyet düzeylerinin aynı şekilde zorunlu olarak ofiste çalışmak zorunda olanlara nazaran yüksek olması gayet anlaşılabilir görünmektedir. Pandemi sürecinde işten veya evden çalışanlarda GKK düzeyleri farklılık göstermemiştir. Benzer bir çalışmanın (Özçelik, 2020: 221) bulgularına göre pandemi sürecinde evden çalışanların iş kalitesi ve

performansında artış gözlemlenmiştir. Sonuç olarak Zoom, Skype vb. uygulamalar ile iletişim olanaklarının da arttığı düşünüldüğünde evden çalışanların gelişmeleri kaçırma ile ilgili fazladan bir kaygı duymalarının önlenmiş olması muhtemeldir. Yaş düzeyi arttıkça işyerinde GKK düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Kişi olgunlaştıkça fikir ve düşünceleri gibi kaygı duyduğu alanlar veya kaygı düzeyleri de değişebilir. Morello'nun (2010) Washington Post'daki makalesinde yer verdiği Chicago Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre iş doyumunu yaş ile birlikte artmaktadır. Bu durum özellikle 50 yaş ve üzeri çalışanların gençlere nazaran karar alırken daha özerk olmalarına bağlanmaktadır. Bu araştırma sonucunda da benzer şekilde kariyer memnuniyeti düzeylerinin yaş ile birlikte artış gösterdiği tespit edilmiştir. Verhofstadt ve Omeij (2003: 5) çalışmalarında eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişki ile ilgili farklı sonuçları olan araştırmaları sıralamıştır: Hall (1994) eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin çoğunlukla pozitif olduğunu belirtmektedir. Clark ve Oswald (1996), çalışmalarında negatif yönlü bir ilişki tespit ederken, Groot ve Maassen Van den Brink (2000) ise anlamlı bir ilişkiye rastlamadıklarını raporlamışlardır. Bu durumda eğitim düzeyi ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin farklı faktörlerle etkilendiğini söylemek mümkündür. Bu araştırma sonucunda ise eğitim düzeyi ve mesleki tecrübe yükseldikçe kariyer memnuniyeti düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Çalışanların eğitim düzeyi ve mesleki tecrübeleri azaldıkça işyerinde GKK alt boyutlarından ilişkisel dışlanma düzeylerinde artış tespit edilmiştir. Mesleki tecrübeye sahip olmak da bir nevi iş ile ilgili sahadan edinilen bilgiye ve eğitime işaret etmektedir. Dolayısıyla bu iki düzeyin aynı yönde hareket etmesi normaldir. Ayrıca eğitim ve mesleki tecrübe düzeyleri düşük bireylerin eğitim düzeyi belli bir seviyede olan arkadaş veya çalışma gruplarından dışlanmaları muhtemeldir. Bu çalışmada kadın çalışanların kariyer memnuniyeti düzeylerinin erkek çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Clark'ın (1997: 341) çalışmasında vurguladığı gibi kadın çalışanların daha düşük beklentilere sahip olmaları neticesinde daha fazla memnuniyet düzeyine sahip olduklarını söylemek mümkündür. Kadınlar ve erkekler arasında aynı iş ve aynı çalışma koşullarında iş doyumunu düzeylerinin birbirine yakın veya aynı düzeylerde olmasının ancak iyi eğitilmiş, genç ve erkek egemen iş ortamlarında mümkün olduğu görülmüştür. Çalışma türü ve idari göreve sahip olma durumları bakımından değişken ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir.

GKK özünde bilişsel düzeyde gelişen ve takibinde çeşitli davranışlar ile sonuçlanan bir süreç olarak ele alınabilir. İş yerinde bu kaygı bireyin kendisini çalışma arkadaşları ile kıyaslaması, işi ile ilgili sosyal ilişkiler ağı kurma ve geliştirme fırsatlarını kaçırmaya üzerine gelişmektedir. Her ne kadar bireyin sosyal ağ kurma çabaları kariyer başarısı (Wolff ve Moser, 2009: 19), beşeri sermayesi (De Janasz ve Forret, 2008: 629), referans elde etmek (Budnick vd., 2020: 3) gibi değişkenlerle ilgili olsa da GKK ile ortaya çıkan kaygı durumunun kişinin kariyer algısına direkt olarak etki edecek bir davranışla sonuçlanmadığı sürece, sadece bir kaygı düzeyi olarak, kariyer memnuniyeti ile bir ilişki oluşturmadığını söylemek mümkündür. Rozgonjuk ve diğerleri (2021) çalışmalarında beş büyük kişilik özelliğinden nevrotik kişilik ile GKK arasındaki güçlü pozitif ilişkiyi vurgulamaktadırlar. Thompson'un (2008: 546) çalışması nevrotik kişilik özelliğine sahip bireylerin anksiyete, endişe, korku, kızgınlık, bıkkınlık, kıskançlık vb. duygulara sahip olduğunu göstermektedir. Bu duygular aynı zamanda GKK tanımındaki duygular ile de örtüşmektedir. Dolayısı ile bu kişisel çalışma göstermiştir ki kişilik özellikleri de dâhil edilerek ileride yapılacak detaylı çalışmaların konuya daha fazla açıklık getirmesi muhtemeldir.

7. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Kesitsel çalışmalarda veriler belli bir zaman aralığında toplanmaktadır. Özellikle bireylerin algıları üzerinden verilerin toplandığı çalışmalarda insanın doğası gereği aynı örneklem grubunda farklı zamanlarda farklı sonuçların elde edilebileceği unutulmamalıdır. Bu çalışmada da benzer bir kısıt söz konusudur. Bir diğer kısıt ise örnekleme yöntemi ile ilgilidir. Bu çalışmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi zaman ve maliyet bakımından en uygun örnekleme yöntemi olmakla birlikte tesadüfi örnekleme yöntemlerine nazaran düşük güvenilirliğe sahiptir. Araştırma sonuçları değerlendirilirken bu hususlar göz önünde bulundurulmalıdır. Gelecek çalışmalarda benzer ölçüm araçları ile farklı örneklem gruplarında ve örnekleme yöntemleri ile çalışılarak araştırma sonuçlarının geliştirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akinci Vural, Z. B. & Bat, M. (2010). Yeni Bir İletişim Ortamı Olarak Sosyal Medya: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesine Yönelik Bir Araştırma, *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 20(5), 3348-3382.
- Aldemir, C., Ataol, A. & Budak, G. (1998). *Personel Yönetimi*, İzmir: Barış Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Barker E. (2016). This Is The Best Way to Overcome Fear of Missing Out, Time, 7 Temmuz 2016, <https://time.com/4358140/overcome-fomo/>, Erişim Tarihi: 2 Temmuz 2021.
- Barnett, B. R. & Bradley, L. (2007). The Impact of Organisational Support for Career Development on Career Satisfaction, *Career Development International*, 12(7), 617-636.
- Budnick, C. J., Rogers, A. P. & Barber, L. K. (2020). The Fear of Missing Out at Work: Examining Costs and Benefits to Employee Health and Motivation, *Computers in Human Behavior*, 104, 1-51.

- Chou, S. Y., Barron, K. & Ramser, C. (2021), Helping Coworkers Only When I Have More? Integrating Social Comparison, Attribution and Conservation of Resources Theories, *Management Research Review*, 44(7), 1012-1028.
- Chun, J., Brockner, J. & De Cremer, D. (2018). People Don't Want to Be Compared with Others in Performance Reviews. They Want to Be Compared with Themselves, *Harvard Business Review*, 22 Mart 2018, <https://hbr.org/2018/03/people-dont-want-to-be-compared-with-others-in-performance-reviews-they-want-to-be-compared-with-themselves>, Erişim Tarihi: 24 Temmuz 2021.
- Clark A. E (1997). Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?, *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Clark, A. E., Kristensen, N. & Westergård-Nielsen, N. (2009). Job Satisfaction and Co-Worker Wages: Status or Signal?, *The Economic Journal*, 119(536), 430-447.
- Clark, A. E. & Oswald A. J. (1996), Satisfaction and Comparison Income, *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381.
- Coleman, K. (2022). How to Avoid Comparison in the Workplace, Ramsey Solutions, 2 Şubat 2022, <https://www.ramseysolutions.com/career-advice/avoid-comparison-in-the-workplace#authorbio>, Erişim Tarihi: 4 Şubat 2022.
- Cotterell, T. (2018). Avoid The Comparison Trap: How To Focus On Your Own Career, Not Your Co-Worker's, *Forbes*, 7 Kasım 2018, <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2018/11/07/avoid-the-comparison-trap-how-to-focus-on-your-own-career-not-your-co-workers/?sh=798199755139>, Erişim Tarihi: 24 Temmuz 2021.
- Datt, P. & Washington A. (2005). Impact of Stress on Work Performance and Career Development – Application of Herzberg's Theory for Handling Stress Effectively, *International Journal of Education and Research*, 3(6), 127-138.
- De Janasz, S. C. & Forret, M. L. (2008). Learning the Art of Networking: A Critical Skill for Enhancing Social Capital and Career Success, *Journal of Management Education*, 32(5), 629-650.
- Dündar, G. (2013). Kariyer Geliştirme, İnsan Kaynakları Yönetimi (içinde), Uyargil, C., Dal, Z., Ataay, İ D., Acar, A.C., Özçelik, O., Dündar, G., Sadullah, Ö., Tüzüner, L. (Ed.), İstanbul: Beta Yayınları.
- Elhai J. D., Yang, H. & Montag, C. (2021). Fear of missing out (FOMO): Overview, Theoretical Underpinnings, and Literature Review on Relations With Severity of Negative Affectivity and Problematic Technology Use, *Brazilian Journal of Psychiatry*, 43(2), 203-209.
- Er, K., Solmaz, U. & Yıldız, E. (2020). İşyerinde Sosyal Medya Kullanımı Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(44), 1105-1132.
- Erdoğan, N. (2002). Yeni Kariyer Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim, 1. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 10-11 Mayıs 2002, Kocaeli.
- Gillespie, N., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J. & Stough, C. (2001). Occupational Stress in Universities: Staff Perceptions of the Causes, Consequences and Moderators of Stress, *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 15(1), 53-72.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W.M., (1990), Race Effects of Organizational Experience, Job Performance Evaluation, and Career Outcomes, *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-96.
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (1999), Job Satisfaction and Preference Drift, *Economics Letters*, 63(3), 363-367.
- Güney, S. (2011). Örgütsel Davranış, Ankara: Nobel Kitabevi.
- Gürer, A. & Solmaztürk A. B. (2018). Çalışanların Yönetici Desteği ve Kariyer Memnuniyeti Algılarının Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Alan Araştırması, 3. Kaoru Ishikawa Yönetim ve Ekonomi Kongresi, 19-21 Ekim 2018, Nevşehir.
- Haar J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: a study of parent and nonparent employees from New Zealand, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.
- Hall, R. (1994). *Sociology of Work: Perspectives, Analysis and Issues*, California: Pine Forge Press.
- Holte, A. J. & Ferraro, F. R. (2020). Anxious, bored, and (maybe) missing out: Evaluation of anxiety attachment, boredom proneness, and fear of missing out (FoMO), *Computers in Human Behavior*, 112, 1-12.
- Kılıç, B. (2019). Akıllı Telefonunuza Hiç Bakmadan Bu Yazıyı Bitirebilir Misiniz? *Harvard Business Review Türkiye*, 16 Ocak 2019, <https://hbrturkiye.com/blog/akilli-telefonunuza-hic-bakmadan-bu-yaziyi-bitirebilir-misiniz>, Erişim Tarihi: 16 Temmuz 2021.
- Koçak Alan, A., Tümer Kabadayı, E. & ErişKe, T. (2018). İletişimin Yeni Yüzü: Dijital Pazarlama ve Sosyal Medya Pazarlaması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(66), 493-504.
- Lavenda, D. (2016). Workplace FOMO is Real, and Getting Worse, *CMS Wire*, 20 Temmuz 2016, <https://www.cmswire.com/digital-workplace/workplace-fomo-is-real-and-getting-worse/>, Erişim Tarihi: 2 Temmuz 2021.
- Linden, M. & Muschalla, B. (2007). Anxiety Disorders and Workplace-related Anxieties, 21(3), *Journal of Anxiety Disorders*, 467-474.
- Morello, C. (2010). Results of polls on job satisfaction are at odds *Washington Post*, 6 Ocak 2010, <https://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2010/01/05/AR2010010503977.html>, Erişim Tarihi: 10 Temmuz 2021.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D.C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Noe, R. A. (1999). İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi, Canan Çetin (Çev.), İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Özçelik, Z. (2020). Covid-19 Nedeniyle Evden Çalışma Sürecinde Performans Değerlemesi: Bir Kamu Kurumu Çağrı Merkezi Örneği, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 58, 221-239.
- Özdemir, S. (2021). İş yerinde Gelişmeleri Kaçırma Korkusu: Ölçek Uyarlama Çalışması, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 49-62.

- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19, 115-134.
- Özgen, H. & Yalçın, A. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım, Adana: Nobel Kitabevi.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri, Beykoz Akademi Dergisi, 1(1), 109-129.
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R. & Gladwell, V. (2013). Motivational, Emotional, and Behavioral Correlates of Fear Of Missing Out, Computers in Human Behavior, 29(4), 1841-1848.
- Rozgonjuk, D., Sinderanna, C., Elhai, J. D. & Montag, C. (2021). Individual Differences in Fear of Missing Out (FoMO): Age, Gender, and The Big Five Personality Trait Domains, Facets, and Items, Personality and Individual Differences, 171, 1-6.
- Steinhage, A., Cable, D. & Wardley, D. (2017). The Pros and Cons of Competition Among Employees, Harvard Business Review, 20 Mart 2017, <https://hbr.org/2017/03/the-pros-and-cons-of-competition-among-employees>, Erişim Tarihi: 22 Temmuz 2021.
- Tandon, A., Dhir, A., Almugren, I., Alnemer G. N. & Mantymaki, M. (2020). Fear of missing out (FoMO) Among Social Media Users: a Systematic Literature Review, Synthesis and Framework for Future Research, Internet Research, 31(3), 782-821.
- Thompson, E. R. (2008). Development and Validation of an International English Big-Five Mini-Markers. Personality and Individual Differences, 45(6), 542-548.
- Verhofstadt, E. & Omey, E. (2003). The Impact of Education on Job Satisfaction in The First Job, Universiteit Gent Faculteit Economie En Bedrijfskunde Working Paper, 03(169), 1-24.
- Wolff, H. & Moser, K. (2009). Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study, Journal of Applied Psychology, 94, 1-42.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.



Does Our Personal Attachments Affect Our Voice in the Worklife? The Relationship Between Attachment Styles and Employee Voice*

Sibel Çalışkan¹, Ela Ünler², Neris Güven³

Bahcesehir University

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 01.05.2022

Received in revised form:

23.05.2022

Accepted: 25.05.2022

Key Words: Prosocial voice, acquiescent voice, defensive voice, attachment style, trust to manager

ORCID: 0000-0001-6029-6833

0000-0002-5944-1463

0000-0003-0875-5494

Type of Article: Research Article

ABSTRACT (EXTENDED)

Objectives: The aim of the present study is to examine the relationship between attachment and employee voice behavior in Turkey to underline the importance of personal factors on employee voice behavior. It is known that individuals' attachment styles have a crucial impact on their interpersonal relationships, included workplace relationships, and attitudes. Additionally, employee's trust levels to supervisors were examined to understand whether trust moderates the relationship between attachment and employee voice behavior in a high power distance country, Turkey.

Methods: The sample of the study consists of a total of 225 participants living in Turkey. In the current study, standardized scales were used to determine the employee voice, attachment in close relationships, and trust to supervisors of the employees. The study carried out on the online platform (Qualtrics) and the results, obtained from the questionnaires, were evaluated with correlation, regression and moderation analysis.

Results: As a result of the regression and correlation analyses, we found a significant association between attachment, trust to manager and voice behaviors. Individuals with avoidant and anxious attachment tended to show more acquiescent and defensive voice, which is reverse for secure attachment. In case where trust to manager is higher, secure attached individuals have shown more acquiescent (passive) and less defensive voice rather than prosocial (active) voice. When trust is lower, insecure ones (avoidant or anxious) in their personal lives have shown more acquiescent and defensive voice.

Originality: In this study, it was observed that trust to manager significantly associated with prosocial voice in Turkey; thus, it is predicted that the evaluation of the attachment styles of the candidates can provide a critical input in the recruitment processes of the institutions. Where trust toward the manager is found to be in center, insecure attachments may become an obstacle in front of prosocial voices. It is discussed where this situation can be an obstacle for organizations, regarding being innovative and competitive in the global world. Our study is original that includes trust to manager in the relationship between personal attachments and employee voice.

* Cite As/ Alıntı: Çalışkan, S., Ünler, E. & Güven, N. (2022). Yakın İlişkilerde Bağlanma Eğilimlerimiz Çalışma Hayatındaki Ses Davranışımızı Etkiler Mi? Bağlanma Stillерinin Çalışan Ses Davranışıyla İlişkilendirilmesi, *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 7(1), 52-64. DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.1109535>.

Yakın İlişkilerde Bağlanma Eğilimlerimiz Çalışma Hayatındaki Ses Davranışımızı Etkiler Mi? Bağlanma Stillерinin Çalışan Ses Davranışıyla İlişkilendirilmesi

Sibel Çalışkan¹, Ela Ünler², Neris Güven³

Bahcesehir University

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru: 01.05.2022

Revizyon: 23.05.2022

Kabul: 25.05.2022

Anahtar Kelimeler: Yapıcı ses, kabullenici ses, savunmacı ses, bağlanma stilleri, yöneticiye güven

ORCID: 0000-0001-6029-6833
0000-0002-5944-1463
0000-0003-0875-5494

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZ

Amaç: Çalışmamızın amacı, Türkiye'deki bireylerin kişisel ilişkilerinde bağlanma eğilimlerinin, çalışma ortamındaki ses davranışıyla ilişkisinde, yöneticiye güven faktörünün düzenleyici etkisi göz önünde bulundurularak incelenmesidir.

Tasarım/Yöntem: Araştırmanın örneklemini Türkiye'de aktif çalışan toplam 225 katılımcıdan oluşmaktadır. Çalışmada, çalışanların ses davranışları, yöneticiye güven seviyeleri ve ikili ilişkilerinde bağlanma eğilimlerini saptamak amacıyla güvenilirlik analizleri yapılmış olan standartlaştırılmış ölçekler kullanılmıştır. Online platform (Qualtrics) üzerinden gerçekleştirilen çalışmada, anketlerden edinilen sonuçlar korelasyon ve moderasyon analizleriyle değerlendirilmiştir.

Sonuçlar: Katılımcılardaki güvenli bağlanma stilleri, yöneticiye güven ve yapıcı ses davranışıyla ilişkili bulunmuştur. Yöneticiye güvenin de olduğu durumda, ilişkilerinde güvenli bağlanma eğilimindeki bireyler işyerinde yapıcı (aktif) ses davranışı yerine kabullenici (pasif) ve daha az savunmacı davranışlar sergiledikleri bulunmuştur. Güvensiz (kaçıngan ya da kaygılı) bağlanma eğiliminin ise, yöneticiye güveninde azaldığı yerde, yine kabullenici ve tartışmadan (savunmadan) uzak davranışlar göstermektedir.

Özgün Değer: Bu çalışma ile yöneticiye güvenin yapıcı sesi Türkiye'deki katılımcılarda arttırıyor olduğu gözlenmiş; adayların yakın ilişkilerdeki bağlanma eğilimlerinin değerlendirilmesinin kurumların işe alım süreçlerinde kritik bir girdi sağlayabileceği öngörülmüştür. Çalışan sesi için yöneticiye güvenin merkezde olduğu görülen bu çalışmada; özellikle güvensiz bağlanma eğilimlerinin yapıcı (aktif) ses önünde engel teşkil etmektedir. Bu durumun, organizasyonların küresel dünyada daha yenilikçi ve rekabetçi olmalarını engelleyici olabileceği tartışılmıştır. Çalışmamız, ses davranışı ve bağlanma stilleri arasındaki ilişkiyi yöneticiye güveni de göz önünde bulundurularak inceleyen özgün bir çalışmadır.

¹Corresponding Author. Bahcesehir University, Psychology Department, sibel.caliskan@eas.bau.edu.tr

²Bahcesehir University, International Trade and Business Administration, ela.unler@eas.bau.edu.tr

³Bahcesehir University, nerisguven@gmail.com

1. GİRİŞ

Çalışanların ses davranışı, rekabet gücü ve değişim baskısı ile karşı karşıya kalan şirketler için önemli araçlardan biri olarak görülmektedir (Takeuchi vd., 2012). Çalışanların görüşleri, şirketteki zorlayıcı durumların erken tespitinde ve bu durumlara karşı önlem almalarında etkili görülmektedir (Morrison, 2011; Tangirala ve Ramanujam, 2008). Etkili ses mekanizmaları; takım halinde öğrenme, yeniliklere açık olma ve iş süreçlerinde iyileşme gibi durumlara yardımcı olmaktadır (Liang vd., 2012). Buna karşın, Van Dyne ve meslektaşlarının (2003) yaptığı çalışmada, ses davranışının olumsuz nedenlerle de sergilenebildiği gösterilmiştir. Bu nedenle, çalışanların bir fikri veya çözümü olduğunda, onu nasıl sunduğu veya sakladığı, ses literatürü için önemli sorular olarak kabul edilmekte; bu durumu anlamak için ses davranışı araştırmalarında iki önemli soru, “Sesi engelleyen faktörler nelerdir?” ve “Sesi mümkün kılan faktörler nelerdir?” araştırılmaktadır. Kısaca, ses davranışını anlamak adına hem bireysel hem de örgütsel faktörlere odaklanılmaktadır (Detert ve Edmondson, 2011). Ses davranışı, yapıcı [prosocial], kabullenici [acquiescent] ve savunmacı [defensive] olarak üç farklı kategoride değerlendirilmekte; her kategorideki temel motivasyonun farklı olduğu bilinmektedir (Van Dyne vd., 2003). LePine ve Van Dyne (1998) yapıcı ses davranışını, değişim gerektiren durumlarda durumu eleştirmek yerine geliştirmeye yönelik, zorunlu olmayan ses davranışı olarak tanımlamıştır. Savunmacı ses, kendini koruma motivasyonu nedeniyle daha az sorumluluk alıcı davranış göstermek ve ortaya çıkan durumların sonuçlarını dış etkenlere atfetmek olarak tanımlanmaktadır (Van Dyne vd., 2003; Schlenker, Weigold, 1989). Kısaca, yapıcı sesin diğer odaklı; savunmacı sesin ise birey odaklı olduğu bilinmekte; bu ayrımın temel nedeninin kişinin motivasyonu ile ilişkili olduğu savunulmaktadır (Dyne, Ang ve Botero, 2003). Kabullenici ses ise herhangi anlamlı bir değişim yaratmasa da çoğunluğun fikrini onaylama davranışı olarak tanımlanmakta; düşük öz yeterlilik durumuyla ilişkilendirilmektedir. Kabullenici sesin boyun eğme davranışı ile ilişkili olduğu; bu davranışa sahip olan çalışanların bir değişim yaratamayacağına olan inançlarının kabullenici ses davranışının altında yatan nedenlerden biri olabileceği savunulmaktadır (Dyne, Ang ve Botero, 2003; Avery ve Quinones, 2002). Sosyal Psikoloji literatürü kapsamında yapılmış olan deneylerde, kabullenici sese sahip çalışanların çoğunluğun fikrine uyararak bir problemi çözme (“Sen ne dersin o” vb.) veya kısıtlı bir zaman diliminde daha iyi bir fikir geliştirme sorumluluklarını almadıkları (“Bu benim için uygun” vb.) gösterilmiştir (Harvey, 1988).

Bununla birlikte, bireylerin, fikir ve görüşlerinin dinlendiği ve kabul edildiği bir ortamda ses çıkarma konusunda kendilerini daha rahat hissedecekleri; bu nedenle, şirketlerde yapıcı ortamın yöneticiler tarafından oluşturulmasının önem taşıdığı bilinmektedir (Takeuchi vd., 2012). Ses davranışının temel motivasyonları arasında ses davranışının çalışanlar tarafından algılanan getiri ve götürülerinin önem taşıdığı bilinmektedir (Detert ve Burris, 2007; Morrison ve Milliken, 2000; Ashford vd., 1998). Çalışanların ses davranışlarının olumlu olarak sonuçlanacağına olan inançları şirkete katkı sağlamalarını artırırken; negatif sonuçlara yol açabileceğine olan inancı, kendi güvenliklerini sağlamak adına sessiz kalmalarına neden olabilmektedir (Morrison, 2011). Yöneticilerin çalışanlarının yeni görüşlerine açık olmaları, değerlendirmeleri, destekleyici olmalarının ise ses davranışının artmasına katkı sağladığı gösterilmiştir (Miceli, Near ve Dworkin, 2008; Detert ve Burris, 2007). Kısaca, yöneticilerin destekleyici çalışma ortamını oluşturmaları, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerine ve yapıcı ses davranışı göstermelerine katkı sağlamaktadır (Morrison, 2011). Buna karşın; bireyin geçmişe dayanan varsayımlarının da ses davranışı üzerinde etkili olduğunu açıklayan örtük ses teorileri [implicit voice theory], insanların geçmişten gelen kök inançlara sahip olduklarını ve bu inançların insan yaşamındaki etkilerinin sürekli olarak devam ettiğini savunmaktadır. Bireylerin içinde yaşadıkları kültürün karar verme süreçlerindeki güvenlik ve etkinlik algılarını etkilediği bilinmekte; bu durum yapılan çalışmalarda genellikle güç mesafesindeki farklılıklarla açıklanmaktadır. Güç mesafesinin yüksek olması, eşit olmayan güç dağılımını kabul etmeyi ve yalnızca üst düzey konumdaki bireylerin ses hakkı olduğunun kabulünü işaret etmektedir. Bu nedenle, güç mesafesinin yüksek olması, ses davranışını olumsuz yönde etkileyen faktörlerden biri olarak tanımlanmaktadır (Kwon, Farndale ve Park, 2016; Botero ve Van Dyne, 2009; Huang, Van de Vliert ve Van der Vegt 2005). Örneğin; “Otoriteye karşı bir şeyler söylemek yanlıştır” varsayımına sahip çalışanlar; destekleyici yönetsel tutum olsa bile, görüşlerini yöneticileriyle paylaşmaktan çekinebileceklerini belirtmektedir; bu durumun temel bir nedeni, bireylerin kendi güvenliklerini korumak adına ses çıkarmalarının uygun olmayacağını düşündükleri yönündedir (Hofstede, 2013; Wei, Zhang ve Chen, 2015). Bu nedenle ses davranışının incelenmesinde, ülkelerdeki güç mesafesinin de göz önünde bulundurulmasının önemli olduğu vurgulanmıştır (Hofstede, 2013; Morrison 2011). Bunlara ek olarak, bağlanma stillerinin çalışanlarda güvenlik algısı, yöneticiye güven, iş yerindeki tükenmişlik, performans ve memnuniyet gibi şirketle ilgili birçok durumla ilişkilendirildiği bilinmektedir (Vîrgă vd., 2019; Harms, Bai ve Han, 2016; Harms, 2011; Simmons vd., 2009). Bununla birlikte kültürel farklılıkların bireylerin bağlanma stilleri üzerinde de etkisi olabileceği düşünülmektedir. Örneğin, psikolojik olarak başkalarına bağlı olmanın önemini vurgulandığı bir kültürel yapıda güvensiz (kaygılı) bağlanma stillerinin; başkalarına uyum sağlayabilmek adına duyguların bastırılması gerekliliğinin vurgulandığı bir yapıda ise güvensiz (kaçıngan) bağlanma stillerinin daha fazla gözlenebileceği belirtilmiştir (Sorensen ve Oyserman, 2009; You ve Malley-Morrison, 2000). Bu doğrultuda, bağlanma stillerinin de hiyerarşiye güven ve dolayısıyla ses davranışı motivasyonu üzerinde belirleyici olabileceği düşünülmektedir (Colquitt, Scott ve LePine, 2007; Van Dyne vd., 2003). Bu nedenle çalışmamızda çalışanların ses davranışı araştırılırken, bağlanma stillerinin yanında yöneticiye güven ve kültürel etmen de göz önünde bulundurulmuştur.

Bu bilgiler ışığında yaptığımız çalışmada; çalışanların ses davranışlarıyla bağlanma stilleri arasındaki ilişki incelenmiş; çalışanların yöneticilerine olan güvenin bu ilişkideki olası düzenleyici rolü değerlendirilmiştir. Kültürel farklılıkların bireylerin bağlanma stilleri üzerindeki etkisi göz önüne alınarak, yüksek güç mesafesi olan Türkiye örneğinde (Hofstede, 2013) bu çalışma yapılmış olup, ses davranış literatürüne katkısı tartışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Bağlanma Stilleri

Bowlby'nin (1973, 1982) ve Ainsworth'ün (1970) bağlanma kuramına göre, bağlanma stillerinin oluşumunda birincil bakım veren kişi ve bebeğin etkileşimleri temelde olup; bu etkileşimler çocuğun benlik gelişimini etkilemektedir. Bununla birlikte, İçsel Çalışma Modelleri [Internal Working Models] kuramı bağlanma stillerinin yetişkinlik dönemi ilişkilerinde de önemli olduğunun altını çizmektedir (Bowlby, 1986). Bu model kapsamında, güvenli bağlanma stillerinin gelecekteki başa çıkma becerileri, öz-şefkat seviyeleri, değişen koşullara adaptasyon ve stresle başa çıkabilme kabiliyeti gibi olumlu durumlarla ilişkilendirilmektedir (Collins ve Read, 1990). Bununla birlikte, bireylerin bağlanma stillerinin, çalışma ilişkileri ve tutumları üzerinde etkili olduğu bilinmekte; iş yerindeki performansın ve memnuniyetin kritik bir öncülü olduğu vurgulanmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). Yetişkin bireylerin bağlanma stillerinin iş yerinde hissettikleri güven duygusuyla ilişkili olduğu ve bunun aracılığıyla çalışanların ses davranışını etkilediği düşünülmektedir (Colquitt, Scott ve LePine, 2007; Brewster et al, 2007). Bartholomew ve Horowitz (1991), bağlanma stillerini dört farklı kategoride incelemiştir: (1) Bunlardan ilki "güvenli" bağlanmadır ve güvenli bağlanma stiline sahip bireyler daha istikrarlı bir benlik duygusuna sahip olma ve yeni ilişki ve deneyimlere daha açık olma eğilimindedir. Güvenli bağlanma stiline sahip bir çalışanın, iş yerinde kendi zamanını yönetme konusunda daha rahat olacağı ve ihtiyaç duyduğunda yardım istemede kendini rahat hissedeceği belirtilmiştir. Diğerleri güvensiz bağlanma üzerinedir. (2) Güvensiz-kaygılı bağlanma stiline sahip bireyler ise kendileri hakkında daha az emin hisseden ve diğer insanların onlar hakkında ne düşündükleri ve hissettikleri ile fazlasıyla meşgul olan bireyler olarak tanımlanmıştır. (3) Buna ek olarak, güvensiz-kaçıngan bağlanma stiline sahip bireylerin, kaygılı bağlanmadan farklı olarak, kendilerine daha yüksek saygı duydukları; ancak başkalarına çok az değer verdikleri ve genellikle umursamaz oldukları gösterilmiştir. Aynı zamanda, işyerindeki geri bildirimlere karşı değişim konusunda zorluk çektikleri görülmüştür (Cawley, 2019). Yetişkin bireylerdeki bağlanma yönelimlerinin, güven ve dolayısıyla ses davranışıyla ilgili konularla yakından bağlantılı olduğu düşünülmektedir. (Colquitt, Scott ve LePine, 2007). Bununla birlikte iş yerindeki ilişkilerin de çalışandalardaki psikolojik güvenlik algısını etkilediği bilinmektedir (Leiter ve Laschinger, 2011). Bu nedenle, çalışmamızda bağlanma stillerinin ses davranışına etkisi saptanırken yöneticiye güven değişkeni de göz önünde bulundurulmuştur.

2.2. Ses Davranışı

Hirschman (1970), ses davranışı konusunda yaptığı bir çalışmada insanların bir durumu sorunlu bulduğunda veya iş tatminsizliği yaşadığında, verdikleri üç farklı tepkiyi; terk ediş [exit], ses [voice] ve sadakat [loyalty] olarak kavramsallaştırmıştır. Terk ediş, işten gönüllü olarak çıkma durumu olarak tanımlanmıştır. Buna göre, çalışanların durumun düzelmeyeceğine veya geliştirilemeyeceğine olan inançları işten gönüllü olarak ayrılmalarına neden olmaktadır. Ses, olumsuz durumu iyileştirmeye yönelik bireysel girişimleri, katkı veya iyileştirme amacıyla yapılan eylemleri, kapsamaktadır. Son olarak sadakat, bireyin şirketin/yöneticilerin durumu düzeltmesini beklemesi ve memnuniyetsizliğini dile getirmemesi olarak tanımlanmakta; genellikle terk ediş veya ses bir seçenek olmadığına ortaya çıkmaktadır (Farrell, 1983). Farklı araştırmacılar ihmal [neglect] olarak bir kavram daha eklemiştir; bu davranış umursamaz olmak ve sorunlara dikkat etmemekle ilgili olarak tanımlanmıştır. Bu davranışın bazı örnekleri, işe geç kalma ve devamsızlık olarak gösterilmiştir (Adler ve Golan, 1981; Hammer, Landau ve Stern, 1981).

Sesin amacı çalışmaları, Van Dyne ve LePine (1998) tarafından topluma yönelik sestem bireye yönelik sese yönelmiştir. Bu yaklaşımda, sesin doğası gereği sadece yapıcı bir fikir veya öneri sunma biçimini değil; aynı zamanda kendini koruma veya mevcut olanı destekleme niyetini de kapsadığı savunulmuştur. Böylece yapıcı [prosocial], kabullenici [acquiescent] ve savunmacı [defensive] olmak üzere üç tür ses tanımlanmıştır: (1) Yapıcı ses, sadece durumu eleştirmek yerine iyileştirme güdüsüyle değişim odaklı yorumların ifade edilmesini vurgulayan, risk alma davranışını kapsayan, zorunlu olmayan ancak katkı sağlayıcı olan davranış olarak tanımlanmaktadır (Van Dyne ve LePine, 1998). Örnek olarak, değişimin gerekli olduğu iş süreçlerinde, işbirliğine açık olmak veya görüşlere dayalı çözümlerin ifade edilmesi olarak gösterilmiştir. (2) Savunmacı ses, kendini korumaya, dikkati durumun diğer yönlerine kaydırmaya veya nedeni dış etkenlere atfetmeye dayanmaktadır. Örneğin, çalışanların kendi kusurlarını kapatmak için müşterilerin ürün hakkındaki bilgisizliğini suçlamaları savunmacı ses davranışına işaret etmektedir (Van Dyne vd., 2003). (3) Kabullenici ses davranışı ise, düşük öz yeterliliğe dayalı olarak meydana gelmektedir. Bu durumda, kişi tek başına bir değişiklik yapamayacağına inandığı için çoğunluğa uymayı veya olan durumu onaylamayı tercih etmektedir (Van Dyne ve Le Pine, 1998).

2.3. Ses Davranışı ve Bağlanma Stilleri

Ses davranışının motivasyonlarını anlamak ses literatürü için önem taşımakta; temel motivasyon yapıcı olma isteği gibi görünse de başka faktörler ses davranışını belirlemede daha baskın olabilmektedir. Örneğin, kabullenici ses davranışı gösteren bireyler çoğunluğun kararına uyarak kendilerini olumsuz etiketlerden korumayı; savunmacı ses davranışı gösteren bireyler ise dikkati farklı yöne kaydırarak kendilerini korumayı amaçlayabilmektedirler. Kısaca, yapıcı sese sahip birey şirkete yardım etme ve geliştirme motivasyonuna; destekleyici sese sahip birey düşük özgüven nedeniyle çoğunluğun kararını desteklemeye ve savunmacı sese sahip birey kendini koruma motivasyonuna sahip olabilmektedir (Van Dyne ve diğerleri, 2003). Bireylerin bulunduğu çevreyi güvenli olarak algılamaları ve kendilerini konuşabilecek durumda hissetmeleri ses davranışında kritik öneme sahiptir. Ses davranışı için ses yeterliliği [voice efficacy] ve psikolojik güvenlik olmak üzere iki önemli motivasyon tanımlanmıştır (Liang vd., 2012). Ses yeterliliğinin, bireylerin fikir sunabilecek yeterlilikte hissetmesiyle ilgili olduğu bilinmektedir. Bir çalışanın yaptığı işte kendine güvenmesi ve sorumluluk almaya istekli olması, ses yeterlilik düzeyini arttırmakta; yapıcı ses davranışını desteklemektedir. Psikolojik güvenlik ise, kendini korumaya ihtiyaç duyma ile ilgili olup; ses için önemli bir motivasyon olarak tanımlanmıştır. Çalışanların, güven konusunda bir tehdit hissettiklerinde, konuşmaktan çekinebilecekleri belirtilmiştir. Ses çıkarmanın olumsuz etiketlere (baş belası, şikayetçi) neden olabileceğini düşünen çalışanların, algılanan güvenlik seviyelerinin azalması, ses davranışını da azaltabilmektedir (Milliken vd., 2003). Güvenli bağlanma stiline sahip bireylerin, çalıştıkları bireyler konusunda güvende hissetmeleri, bu bireylerin iş yerinde daha fazla katkı sağlayıcı (yapıcı) ses davranışı ve risk alma davranışlarına yönelmelerine yardımcı olmaktadır (Shaver ve Fraley, 2008).

Güvenli bağlanma stiline sahip bireyler, kendilerini korumak yerine, geliştirmek adına eylemlere yönelmektedir. Bu bireylerin işlerini önemsemeleri, katkı sağlamak için girişimde bulunmalarına yardımcı olarak öz yeterlilik seviyelerinin artmasını desteklemektedir. Tangirala ve Ramanujam (2012) yaptıkları işte yeterli olduğunu düşünen çalışanların kendilerini iş süreçlerini etkileme konusunda yetenekli ve başarılı olarak algıladıklarını ve daha fazla yapıcı ses davranışı sergilediklerini öne sürmüştür. Güvenli bağlanma stiline sahip çalışanların, kendi kararlarını verme konusunda kendilerini özerk hissettikleri ve bu sayede şirketin iyileştirilmesi için katkı sağlamayı tercih ettikleri; kısaca, kabullenici ses davranışından daha çok yapıcı ses davranışına yöneldikleri belirtilmiştir. Buna göre:

H1: Güvenli bağlanma arttıkça, bireyler organizasyona katkı sağlamak adına, daha fazla yapıcı ses davranışı göstermeleri ve kabullenici ve savunmacı sesin azalması beklenmektedir.

Bununla birlikte, sesin gündeme getirilen sorun nedeniyle kişiler arası ilişkileri olumsuz etkileyebileceği bilinmektedir (LePine ve Van Dyne, 1998). Belirsizlik yönetimi teorisine [uncertainty management theory] göre ses; fayda-zarar hesaplaması üzerine belirlenmektedir ve çalışanlar güvende hissedebilmek adına bir durumda konuşmanın uygun olup olmadığını anlamak için liderlerin davranışlarını değerlendirmektedirler (Van den Bos ve Lind, 2002). Özellikle güvensiz-kaygılı bağlanma stiline sahip çalışanlar, belirsizliği önlemek ve ilişkilerini korumak adına zorlayıcı ve değişiklik yaratacak (yapıcı) önerilerde bulunmayı tercih etmeyerek daha az ses davranışı sergilemektedirler. Bununla birlikte, güvensiz-kaygılı bireylerin, genellikle düşük öz yeterlilik seviyelerine sahip oldukları ve işle ilgili konularda katkı sağlama konusunda kendilerini huzursuz hissedebildikleri öne sürülmüştür (Vroom ve Jago, 1988). Çözüm sunma konusunda kendilerini yetersiz hissettiklerinde ve düşük kontrol duygusuna sahip olduklarında ise, yapıcı ses yerine kabullenici ses davranışı göstererek mevcut olan durumu desteklemeye yönelebilecekleri söylenmiştir (Frazier ve Fainshmidt, 2012). Güvensiz-kaygılı bağlanan bireyler; başkalarının kendileri hakkında ne düşündüğünü oldukça önemsemektedirler ve kendilerini korumak adına güvende hissedebilecekleri davranışlar sergilemektedirler. Öte yandan güvensiz-kaçıngan bağlanan bireyler; başkalarının ne düşündüğünü umursamama eğilimindedirler ve sorunun temelini başka kaynaklarda aramak gibi kendilerinin haklı olduğunu kanıtlayacak davranışlara yönelmektedirler. Bu nedenle, güvensiz bağlanan bireyler, kendini düşünen ve koruyan tarafta bulunabilmektedir. Buna göre:

H2: Güvensiz bağlanma arttıkça (güvensiz-kaçıngan (H2a) ve güvensiz-kaygılı (H2b)), bireyler daha fazla savunmacı ve kabullenici ses davranışı göstereceklerdir.

2.4. Yöneticiye Güven

Yöneticilerin çalışanların fikirleri için sıcak bir ortam yaratmalarının ve yeni fikirlere açık olmalarının çalışanların güvenli ortam algısının artmasına ve fikirlerini daha fazla paylaşmalarına yardımcı olduğu bilinmektedir (Ashforth vd., 2009; Çankır, 2016). Dutton ve diğerleri (1997) yöneticilerin çalışanları dinlediği, güvendiği ve desteklediği, belirsizliğin nispeten daha aza indirildiği bir ortamda çalışanların daha fazla ses çıkarma davranışı sergileyeceklerini savunmuştur. Buna göre:

H3: Yöneticiye güvenin yapıcı sesi arttırması (H3a), kabullenici (H3b) ve savunmacı sesi (H3c) azaltması beklenmektedir.

Bununla birlikte, davranış esnekliği teorisine [behavior plasticity theory] göre, çalışanların özgüven seviyeleri, durumsal faktörler ve bireysel davranışlar üzerinde aracı etkiye sahiptir ve düşük özgüven seviyelerine sahip insanlar, kendi inanç ve görüşlerinden emin olamamakta ve liderlerinden daha fazla etkilenmektedir (Le Pine ve Van Dyne, 1998). Güvensiz-kaygılı bağlanma stillerinin düşük özgüven seviyeleriyle ilişkili olduğu bilinmektedir ve bu durum bireylerin kendilerini yaptıkları işte yetenekli ve yetkin

görmelerini engelleyerek yapıcı ses davranışı göstermelerine engel olabilmekte; buna karşın savunmacı ve destekleyici ses davranışına yönelmelerine neden olabilmektedir. Bu durumun, özellikle yöneticiye güvenin düşük olduğu durumlarda gözlenebileceği belirtilmiştir (Le Pine ve Van Dyne, 1998). Bununla birlikte, yöneticiye güvenin eksik olması, güvenli bağlanma stiline sahip bireylerde de yapıcı ses davranışını azaltabilmektedir. Ancak, yöneticilerin çalışanlara karşı saygılı ve destekleyici bir tavır sergilemesinin güvene dayalı ilişkinin oluşması adına önemli olduğu; bu ilişkinin de ses çıkarma davranışının artmasına yardımcı olduğu bilinmektedir. Tangirala ve Ramanujam (2012), yöneticilerin çalışanların görüşlerini önemsememelerinin ve çalışanlar için güvenli ortamı sağlamamalarının, iş yeterliliği yüksek olan bireylerde bile daha az konuşmayı tercih etmelerine neden olduğunu bulmuşlardır. Aksine, güvenli bağlanma stiline sahip bireylerin yapıcı ses davranışının, yöneticilerine güvenmeleri durumunda artacağını belirtmişlerdir. Buna göre, yöneticiye güvenin, bağlanma stilleri ve çalışanların ses davranışı ilişkisindeki etkisi incelenmelidir. Buna göre:

H4: Yöneticiye güvenin, güvenli bağlanma ve yapıcı ses arasında düzenleyicilik etkisi vardır; güvenli bağlanan bireyler yöneticilerine güvenleri arttıkça, daha fazla yapıcı ses (H4a) göstereceklerdir; ancak daha az kabullenici (H4b) ve savunmacı ses (H3c) göstereceklerdir.

Bununla birlikte güvensiz bağlanma (güvensiz-kaygılı ve güvensiz-kaçınan) stiline sahip bireylerde başkalarına karşı güven seviyelerinin düşük olduğu, bu nedenle yöneticiye güven seviyelerinin de düşük olabileceği bilinmektedir (Crawshaw ve Game, 2010; Feeney ve Collins, 2001). Aynı zamanda bu bireylerin organizasyona olan bağlılıkları güvenli bağlanma stiline sahip bireylere göre daha düşük olabilmekte ve organizasyona katkı sağlayıcı davranışları daha az sergiledikleri bilinmektedir (Miculincer ve Shaver, 2007). Buna karşın, çalışanların yöneticilerine olan güveninin iş yerinde daha fazla katkı sağlayıcı davranış sergilemeleriyle ilişkili görülmektedir (Krosgaard, Brodt ve Whitener, 2002). Bu nedenle güvensiz bağlanma stiline sahip bireyler genel olarak savunmacı ve destekleyici ses davranışı göstermesine rağmen; yöneticiye güvenin, kaygılı ve kaçınan bağlanma ile kabullenici ve savunmacı ses arasında ilişkide düzenleyicilik rolü beklenmektedir:

H5: Güvensiz bağlanan (güvensiz-kaçınan (H5a) ve güvensiz-kaygılı (H5c)) bireyler; yöneticilerine güvenleri de azaldıkça, daha fazla kabullenici ses göstereceklerdir. Aynı zamanda bu bireylerin (güvensiz-kaçınan (H5b) ve güvensiz-kaygılı (H5d)), yöneticilerine güvenleri azaldıkça, daha fazla savunmacı ses göstermeleri beklenmektedir.

3. YÖNTEM

3.1.Yöntem ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini Türkiye’de yaşayan 225 katılımcıdan oluşmaktadır. Demografik bilgilerin sonuçlarına göre, katılımcıların %46’sının erkek olduğu, katılımcıların %50’sinden fazlasının üniversite mezunu olduğu ve %50’sinden fazlasının 26-35 yaş arasında olduğu (Ort=2.453; SS=.874; Skewness=.729; Kurtosis=.479) gözlenmiştir. Bununla birlikte, çalışanların %75’inin hizmet; %25’inin üretim sektöründe çalışan (%49.7), katılımcıların %50’sinin yönetici (amir, yönetici, birim yöneticisi, direktör ve üstü) ve %96’sının tam zamanlı olarak çalıştığı belirlenmiştir. Son olarak demografik bilgilerde hizmet ve üretim sektöründe çalışanların toplam görev süreleri ve buldukları organizasyondaki görev süreleri incelenmiş; katılımcıların çoğunluğunun ortalama 3 yıllık bir çalışma deneyimine sahip olduğu (Ort=3.58; SS=1.917; Skewness=.776; Kurtosis=-.691) ve çoğunluğunun ortalama 3 yıldır aynı organizasyonda çalıştığı (Ort=3.129; SS=1.708; Skewness=.524; Kurtosis=-1.003) gözlenmiştir. Çalışmada, çalışanların ses davranışları ve bağlanma stillerini saptamak amacıyla güvenilirlik analizleri yapılmış olan standartlaştırılmış ölçekler kullanılmıştır. Online platform (Qualtrics) üzerinden gerçekleştirilen çalışmada, anketlerden edinilen sonuçlar korelasyon ve regresyon analizleriyle değerlendirilmiştir. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmakta olup, katılımcılardan online platformda onay alınmıştır.

3.2.Ölçekler

3.2.1. Yakın ilişkilerde yaşantılar envanteri-ilişki yapıları

İlk olarak Fraley ve diğerleri (2011) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçek [Experiences in Close Relationships-Revised-Short Form (ECRS-RS)], güvenli-güvensiz düzleminde; kaçınan bağlanma (“Çevremdeki insanlara kendimi açmak konusunda rahat hissetmem”) ve kaygılı bağlanma (“Çevremdekilerin beni terk etmesinden korkarım”) olmak üzere iki farklı boyut içermektedir. Toplamda 9 maddeden oluşan ve 7 puanlı Likert ölçeği ile değerlendirilen (1= kesinlikle katılmıyorum, 7=tamamen katılıyorum) ölçekte ilk 6 soru kaçınan bağlanma ve son 3 soru kaygılı bağlanmayı göstermektedir. Ölçeğin ilk 4 sorusu (“Problemlerimi ve endişelerimi genellikle başka insanlarla paylaşıyorum”) ters kodlanmaktadır. Orijinal ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış; Cronbach alpha değerleri anne, baba, partner ve yakın arkadaş için sırasıyla; .88, .90, .91, and .90 (kaçınan) ve .92, .90, .87, .88 (kaygılı) olarak saptanmıştır (Fraley vd., 2011). Global/genel bağlanmayı anlayabilmek adına; “genel olarak yakın ilişkilerde” nasıl hissettiği şeklinde de sorulduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda yüksek skorlar güvensiz (kaçınan ve/veya kaygılı), düşük skorlar

(tekrar ters kodlanması ile) güvenli bağlanma eğilimini göstermektedir. Buna göre, güvenli bağlanma eğilimi; kaçınan-kaygılı alt boyutları üzerinden alınmış olup, güvenli bağlanma skoru hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Karataş ve Demir (2019) tarafından gerçekleştirilmiş; çalışmamızda kullanılan yakın ilişkiler için, Cronbach alpha değeri kaçınan ve kaygılı alt ölçeklerde sırasıyla .90 ve .88 olarak bulunmuştur. Yaptığımız çalışmada kaygılı ve kaçınan alt boyutları için her iki Cronbach alpha değerleri de .72 olarak bulunmuştur.

3.2.2. Çalışan ses davranışı ölçeği

Çalışmamızda Dyne vd. (2003) tarafından geliştirilen kapsamlı ses davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, yapıcı ses ("Çalışma ortamının niteliğini etkileyebilecek konularda katkı sağlarım"), kabullenici ses ("İtirazsız uyum gösterir, nadiren yeni bir fikir üretirim") ve savunmacı ses ("Göze batmamak için diğerlerinin dikkatini başka yöne çevirecek şeyler söylerim") olmak üzere 3 farklı boyut içermektedir ve 7'li Likert ölçeğiyle değerlendirilmektedir (1= kesinlikle katılmıyorum, 7=tamamen katılıyorum). Ölçeğin Türkçe çevirisinde, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Sağlam vd. (2019) Cronbach alpha değerlerini sırasıyla .76, .81, ve .79 olarak saptamıştır. Yaptığımız çalışmada yapıcı, kabullenici ve savunmacı ses davranışı için olan Cronbach alpha değerleri sırasıyla .81, .76 ve .67 olarak gözlenmiştir.

3.2.3. Yönetici güvenilirliği ölçeği

Çalışanların yöneticiye güvenini ölçmek için ilk olarak Mayer ve Devis (1999) "güven ve güvenin öncülleri" ölçeğini geliştirmiştir. Ölçekte; çalışanların yöneticilerinin yetkinliklerine güveni, yardımseverliğini, doğruculuk ve dürüstlüğü ölçmektedir. Ölçek, 5'li Likert ölçeğiyle değerlendirilmektedir (1= kesinlikle katılmıyorum, 5=tamamen katılıyorum). Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Türkiye, Singapur ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Wasti ve meslektaşları (2007) tarafından yapılmıştır. Çalışmamızda 6 maddeden oluşan yöneticiye güven ölçeği ("Yöneticimin becerilerine güvenim tamdır") kullanılmış; bu ölçeğin Türkiye'den elde edilen verilere göre Cronbach alpha değeri .91 olarak saptanmıştır (Wasti vd., 2007). Yaptığımız çalışmada "çalışanların yöneticilerinin yeteneklerine yönelik algısı" alt ölçeği için Cronbach alpha değeri .93 olarak bulunmuştur.

4. BULGULAR

Çalışmamızda kullanılan 3 farklı ölçeğin de faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre, yakın ilişkiler envanteri, çalışan ses davranışı ve yöneticiye güveni saptamak için kullandığımız ölçek sorularının korunduğu görülmüştür.

Çalışmanın sonuçlarına göre, yapıcı ses davranışı ile güvenli bağlanma arasında ilişki gözlemlenemese de, kabullenici ($r = -.400$; $p < .01$) ve savunmacı sesle ($r = -.311$; $p < .10$) negatif yönde anlamlı ilişkisi olduğu gözlenmiştir (Tablo 1). Buna göre H1 kısmen desteklenmiştir. Kaçınan ve kaygılı bağlanma eğilimlerinin, savunmacı ve kabullenici ses davranışıyla pozitif yönde anlamlı olarak ilişkili bulunmuştur; buna göre H2 desteklenmiştir. Kaçınan bağlanma eğilimindeki bireyler (H2a); kabullenici ses ve bununla birlikte savunmacı ses davranışa yönelebildikleri görülmüştür (Tablo 1). Aynı şekilde, savunmacı ve kabullenici ses davranışı kaygılı bağlanma eğilimi ile anlamlı olarak ilişkilendirilmiştir (H2b) (Tablo 1). Ayrıca, yöneticiye güvenin, yapıcı ses ile pozitif yönde, savunmacı ses ile negatif yönde anlamlı ilişkisi gözlemlenmiştir (Tablo 1).

Beklendiği üzere, yöneticiye güvenin yapıcı ses ortamını arttırdığı (H3a) ve savunmacı sesi (H3c) azalttığı bulunmuştur. Böylece H3 kısmen desteklenmiştir (Tablo 2). Yöneticiye güvenin; güvenli bağlanma ile ses davranışı arasında düzenleyicilik etkisi gözlenmiş olup; H4 kısmen desteklenmiştir (Tablo 2). Buna göre; güvenli bağlanma eğilimi ile kabullenici ses davranışı arasında doğrudan negatif bir ilişki gözlemlenmiş olup ($\Delta R^2 = .155$, $F(3, 167) = 32.585$, $p < .001$, $b = -.400$, $t(167) = -5.708$, $p < .001$), yöneticiye güven düzenleyici olarak anlamlı bir rol oynamıştır. Yöneticiye güven, güvenli bağlanma ve kabullenici ses arasındaki ilişkinin etkisini azaltmıştır. Genel ilişkilerinde güvenli bağlanma eğilimindeki ve yöneticilerine de güvenen bireyler, daha çok kabullenici ses davranışına yönelmişlerdir (H4b) ($\Delta R^2 = .174$, $F(3, 167) = 12.896$, $p < .001$, $b = .969$, $t(167) = 1.926$, $p < .05$) (Tablo 2).

Güvenli bağlanma eğilimi ile savunmacı ses davranışı arasında doğrudan negatif bir ilişki gözlemlenmiş olup ($\Delta R^2 = .091$, $F(3, 165) = 18.107$, $p < .001$, $b = -.311$, $t(167) = -4.255$, $p < .001$), yöneticiye güven düzenleyici olarak anlamlı bir rol oynamıştır. Yöneticiye güven, güvenli bağlanma ve savunmacı ses arasındaki ilişkiyi güçlendirmiştir. Genel ilişkilerinde güvenli bağlanma eğilimindeki ve yöneticiye de güvenin olduğu durumlarda, savunmacı ses azalmaktadır (H4c) ($\Delta R^2 = .133$, $F(3, 167) = 9.575$, $p < .001$, $b = -.922$, $t(167) = -1.785$, $p < .05$) (Tablo 2).

Güvensiz bağlanma için ise; kaçınan veya kaygılı bağlanma eğilimindeki bireylerin, kabullenici ve savunmacı sese yöneldiği anlamlı şekilde bulunmuştur (Tablo 2). Aynı zamanda; yöneticiye güvenin, kaygılı ve kaçınan bağlanma ile kabullenici ve savunmacı ses davranışları üzerinde düzenleyicilik etkisi de bulunmuştur. H5 kısmen desteklenmiştir. Yöneticiye güven, kaçınan bağlanma eğilimi ile kabullenici ses arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilemektedir. Buna göre; genel ilişkilerinde kaçınan bağlanma eğilimindeki ve yöneticiye güvenin de azaldığı durumlarda, daha çok kabullenici ses davranışına yönelmişlerdir ($\Delta R^2 = .116$, $F(3, 167) = .414$, $p < .05$) (Tablo 2).

<.001, $b = -1.177$, $t(167) = -2.590$, $p < .05$). H5a desteklenmiştir. Buna ek olarak, kaygılı bağlanmanın azaldığı ve yöneticiye güvenin de arttığı durumlarda, daha az savunmacı davranışa yöneldiği görülmüştür ($\Delta R^2 = .120$, $F(3, 165) = 8.608$, $p < .001$, $b = .872$, $t(165) = 2.505$, $p < .05$). H5d desteklenmiştir. Sonuç olarak, kaygılı ve kaçınan bağlanma eğilimleri, kabullenici ve savunmacı ses davranışını doğrudan arttırsa da; yöneticiye güvenin daha düşük ya da yüksek olduğu duruma göre bu ilişkilerde düzenleyicilik ettiği ve yönünü değiştirdiği durumlara rastlanmıştır.

Tablo 1: Korelasyon Analiz Bulguları

Değişken	Ort	SS	1	2	3	4	5	6	7
1. Güvenli Bağlanma	3.11	.44	1.00						
2. Kaçınan Bağlanma	2.58	.43	-.805***	1.00					
3. Kaygılı Bağlanma	3.52	.80	-.775***	.249***	1.00				
4. Savunmacı Ses	4.49	.65	-.311***	.198**	.296***	1.00			
5.Yapıcı Ses	1.71	.54	.040	.083	-.023	-.282***	1.00		
6. Kabullenici Ses	3.80	.67	-.400***	.281***	.354***	.522***	-.244***	1.00	
7. Yöneticiye Güven	2.29	.91	.027	.148	-.113	-.160*	.200**	-.045	1.00

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Not: Ort=Ortalama, SS=Standart Sapma.

Tablo 2: Regresyon ve Moderasyon Tablosu

Bağımsız Değişkenler	Yapıcı Ses					Kabullenici Ses					Savunmacı Ses					Hipotez Sonucu
	F (1,170)	R2	ΔR2	β	t	F (1,169)	R2	ΔR2	β	t	F (1,167)	R2	ΔR2	β	t	
Yöneticiye Güven	7.057**	.040	.034	.200	2.657**	.349	.002	-.004	-.045	-.591	4.399*	.026	.020	-.160	-2.097*	H3a ve H3c desteklenmiştir. H3b desteklenmemiştir.
Bağımsız Değişkenler	Yapıcı Ses					Kabullenici Ses					Savunmacı Ses					Hipotez Sonucu
	F (3,168)	R2	ΔR2	β	t	F (3,167)	R2	ΔR2	β	t	F (3,165)	R2	ΔR2	β	t	
Model 1																
Güvenli Bağlanma	.279	.002	-.004	-.040	-.598	32.585***	.160	.155	-.400	-5.708***	18.107***	.097	.091	-.311	-4.255***	
Model 2																
Güvenli Bağlanma x Yöneticiye Güven	2.648*	.045	.028	.461	.846	12.896***	.188	.174	.969	1.926*	9.575***	.148	.133	-.922	-1.785*	H4b ve H4c desteklenmiştir. H4a desteklenmemiştir.
Model 1																
Kaygılı Bağlanma	.090	.001	-.005	-.023	-.301	24.532***	.125	.120	.354	4.953***	16.184***	.087	.082	.296	4.023***	
Model 2																
Kaygılı Bağlanma x Yöneticiye Güven	3.078*	.052	.035	-.531	-1.473	8.136***	.128	.112	-.279	-.808	8.608***	.135	.120	.872	2.505*	H5a ve H5d desteklenmiştir. H5b ve H5c desteklenmemiştir.
Model 1																
Kaçıngan Bağlanma	1.198	.007	.001	.083	1.095	14.630***	.079	.073	.281	3.825***	6.922**	.039	.034	.198	2.631**	
Model 2																
Kaçıngan Bağlanma x Yöneticiye Güven	2.517*	.043	.026	.019	.040	8.414***	.131	.116	-1.177	-2.590*	5.117**	.085	.068	.031	.067	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yaptığımız çalışmada genel olarak, yöneticiye güvenin olduğu yerde yapıcı ses (örgüte yarar) davranışı arttırdığı yani çalıştıkları şirkete katkı sağlamaya çalıştıkları ve savunmacı davranışlardan uzaklaştıkları görülmüştür. Güvenli bağlanma eğilimindeki bireylerin daha az ve güvensiz (kaçıngan ve/veya kaygılı) bağlanma eğilimindeki bireylerin ise daha çok kabullenici ve savunmacı ses davranışına yöneldikleri görülmüştür. Bu bulgular çalışmamızın hipotezlerini doğrular nitelikte olmakla birlikte; kişinin genel ilişkilerindeki yaklaşım şekillerinin çalışanların ses davranışları üzerinde etkili olabileceğinin altını çizmektedir.

Bu sonuçlar ışığında, çalışan sesinin bireysel farklılıklara duyarlı bir davranış olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanın, çevresiyle genel ilişkilerinde nasıl olduğu, yöneticilerin çalışanları ile kuracakları ilişki açısından ve çalışma ortamında kendini ne şekilde ifade edeceğini belirlemesi adına önem teşkil etmektedir. Yöneticilerin çalışanlarının ihtiyaç ve endişelerini ve bu anlamda bağlanma stillerini anlaması onların iş süreçlerine ve nihayetinde kuruma katkılarını arttırmada etkin olacaktır.

Çalışmanın öne çıkan bir diğer sonucu da güvenli bağlanma eğilimindeki bireyler, örgüte yarar ve iş birliğine dayalı fikir ve düşüncelerini ifade edip/etmemesinde yöneticiye güvenin etkisine bağlıdır. Genel ilişkilerinde güvenli bağlandıkça, kişiler sahip oldukları fikirleri kimsenin etkisinde kalmadan ifade etmeye meyillidirler. Ancak çalışmanın Türkiye örneğinde; katılımcılar genel ilişkilerinde güvenli bağlanıyor ve yöneticisine güveniyorsa durumu kabullenici davranışlar göstermiş ve savunmacı davranışlardan kaçındığı görülmüştür. Yöneticilerin çalışanlarla ilişkilerinde onları bireye özgü yetkinlik veya öneriler temelinde motive edebilecekleri yöntemleri araştırmak önemlidir. Ancak bu çalışmada yöneticiye güven önemli bir faktördür çünkü güvenli bağlanma eğilimindeki bireylerde, daha az kabullenici ve savunmacı ses davranışı görülürken, yöneticiye güven yükseldikçe durumu olduğu gibi kabullenme eğilimi gösterdikleri ve tartışmalardan (savunmadan) kaçındıkları görülmüştür.

Diğer yandan, kaygılı bağlanma eğilimindeki bireyler diğer odaklı olduğundan, var olanı kabullenmeye karşı çıkmamaya odaklı olması; kaçınan eğilim gösteren bireyler ise kendine odaklı olduğundan, savunmacı davranması beklenmekteydi. Genel ilişkilerinde güvensiz bağlanan bireylerde de, bu çalışmada yöneticiye güven ana faktör olup ses davranışlarıyla ilişkisinin yönünü etkilemiştir. Bu doğrultuda, kaçınan eğilimdekiler, yöneticiye güvenleri de az ise, savunma yerine durumu kabullenmeye eğilim göstermiştir. Kaygılı bağ azaldıkça, yöneticiye güven arttıkça, herhangi bir konuda tartışmadan (savunmadan) uzaklaşmışlardır. Güvensiz (kaçınan veya kaygılı) ilişkileri olan bireylerin, yöneticiye güven üzerinden yapıcı sese yönelmelerinin yolları aranmalıdır. Buna dayanarak, çevresel farklı faktörlerin irdelenmesi yerinde olacaktır.

Bu anlamda, Türkiye'deki katılımcılar güvenin az olduğu yerde, kabullenmeye yönelmeleri, güç mesafesine dayalı kültürel farklılıklara işaret etmektedir. Kişinin güvenli ya da güvensiz-kaçınan bağlanması ve yöneticiye güvensizlik bir araya geldiğinde farklı sonuçlar gözlenmiştir. Güvenin azaldığı yerde, kendine odaklı olan güvensiz-kaçınanlar, otoriteyi kabul ile, kabullenici davranışlar sergilemektedirler (Wei, Zhang ve Chen, 2015). Kültüre özgü davranışlardan olan gruba uyum ve üstüne olan itimat, Türkiye'deki katılımcıların verdiği cevapları destekler niteliktedir. Yöneticiye güvenin, ilişkilerinde genel olarak güvenli bağlanma eğilimindeki bireylerde diğer güvensiz bağlanmalara göre yüksek olacağı bilinmektedir. Güvenli bağlanan ve yöneticisine de güvenen bireylerden yapıcı ses davranışı beklerken, yine kabullenici ses ile otoriteyi kabul ve daha az savunmacı ses gözlemlenmiştir. Aynı şekilde, çalışmamızda yöneticiye güvenin iş ortamında kabullenici ve savunmacı ses davranışına aracılık ettiğinin bulunması çalışmanın gerçekleştiği kültürel çevreyi destekler niteliktedir.

Sonuç olarak, bağ kurma yapıları ve çalışan ses davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, ses davranış yazınına destekleyici sonuçlar bulunmuştur. Güvenli bağlanmanın yapıcı sesi Batı literatüründe de olduğu üzere arttırıyor olması, kurumların işe alım süreçlerinde kritik bir girdi sağlamaktadır. Günümüz kurumsal İnsan Kaynakları uygulamalarında kişilik envanterlerine ek olarak adayların bağlanma stillerinin de ölçülüp değerlendirilmesi kısa ve uzun vadede kurum performansına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Türkiye'deki katılımcılarının, güç mesafesi yüksek bir çevrede, ilişkilerinde güvenli bağlansalar dahi yöneticiye güven otoriteyi kabulden öteye geçmemektedir. Bu durum, organizasyonların küresel dünyada daha yenilikçi ve rekabetçi olmalarını engelleyici olabilir. Bu bağlamda kurumların çalışanlarının kendilerini ifade etme yönünde daha destekleyici çözümler bulması önerilmektedir. Ayrıca yöneticiye güvenin öneminin de anlaşılacak sadece operasyonel değil aynı zamanda çalışan-yönetici ikili seviyede ilişkileri geliştirecek araçların kullanmanın gereğini vurgulamaktadır.

6. ARAŞTIRMANIN KISIT VE ÖNERİLERİ

Çalışmamız her ne kadar literatüre katkı sağlayıcı bir nitelik taşısa da bazı kısıtlara sahiptir. İlk olarak bağlanma stilleri ve çalışan sesi davranışını anket yöntemi ile ölçülmesi katılımcıların gerçekçi yanıt vermesini engellemiş olabileceği düşünülmektedir. Bu yüzden ileriki araştırmalarda ankete destek olarak ikincil değerlendirmelerin de (ör., gözlem, örnek olay veya mülakat) kullanılması önerilmektedir. İkinci bir husus da çalışmanın sadece Türkiye'de yapılmış olmasıdır. Bu yüzden bu tür bir çalışmanın bir sonraki aşamada kültürler arası karşılaştırması yapılarak planlanması önerilmektedir. Gelecek çalışmalarda, özellikle güvensiz bağlanmanın daha geniş kapsamda incelenmesi ve farklı kültürlerle karşılaştırılması faydalı olacaktır. Yüksek güç mesafesi olan Türkiye

örnekleminde kısıtlı olan çalışan sesi literatürüne katkısı olmasına rağmen, özellikle yöneticiye güvenin bireysel bağlanma stilleri ile üzerinden etki boyutunu karşılaştırmak adına Anglosakson kültür ile karşılaştırılması hedeflenmiştir.

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Etik ve Bilimsel İlkeler Sorumluluk Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde, etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet ettiğini beyan eder.

KAYNAKÇA

Adler, S., & Golan, J. (1981). Lateness as a withdrawal behavior. *Journal of Applied Psychology*, 66(5), 544.

Ainsworth, M. D. (1970). Criteria for classification of one-year-olds in terms of the balance between exploratory and attachment behavior at home. Unpublished manuscript. Retrieved from http://www.psychologysunysb.edu/attachment/measures/content/home_secure_base_patterns.pdf.

Ashford, S. J., Rothbard, N. P., Piderit, S. K., & Dutton, J. E. (1998). Out on a limb: The role of context and impression management in selling gender-equity issues. *Administrative Science Quarterly*, 23-57.

Avery, D. R., & Quiñones, M. A. (2002). Disentangling the effects of voice: the incremental roles of opportunity, behavior, and instrumentality in predicting procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 81.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226.

Botero, I. C., & Van Dyne, L. (2009). Employee voice behavior: Interactive effects of LMX and power distance in the United States and Colombia. *Management Communication Quarterly*, 23(1), 84-104.

Bowlby, J. (1973). Attachment and loss: Volume II: Separation, anxiety and anger. In Attachment and loss: Volume II: Separation, anxiety and anger (pp. 1-429). London: The Hogarth press and the institute of psycho-analysis.

Bowlby, J. (1982). Attachment and loss: retrospect and prospect. *American Journal of Orthopsychiatry*, 52(4), 664.

Bowlby, E. J. M., Smits, C. H. M., & Miesen, H. M. L. (1986). Attachment, Life-span and Old-age. Van Loghurn Slaterus.

Cawley, D. A. (2019). Might significant events have the potential to trigger assessment of the needs (palliative and supportive) of COPD patients and carers? [PhD Thesis]. University of Kent.

Collins, N. L., & Read, S. J. (1990). Adult attachment, working models, and relationship quality in dating couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(4), 644.

Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909.

Crawshaw, J., & Game, A. (2010). Organizational career management: The role of line manager caregiving and employee relational models. In 70th Annual Meeting of the Academy of Management.

Çankır, B. (2016). Çalışanlarda pozitif ses çıkartma davranışı nasıl oluşur? Örgütsel güven, psikolojik sözleşme ihlali, lider-üye etkileşimi ile pozitif ses çıkartma davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2) , 1-12.

Detert, J. R., & Edmondson, A. C. (2011). Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. *Academy of Management Journal*, 54(3), 461-488.

Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?. *Academy of Management Journal*, 50(4), 869-884.

- Dutton, J. E., Ashford, S. J., O'Neill, R. M., Hayes, E., & Wierba, E. E. (1997). Reading the wind: How middle managers assess the context for selling issues to top managers. *Strategic Management Journal*, 18(5), 407-423.
- Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 26(4), 596-607.
- Feeney, B. C., & Collins, N. L. (2001). Predictors of caregiving in adult intimate relationships: an attachment theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(6), 972.
- Fraley, R. C., Heffernan, M. E., Vicary, A. M., & Brumbaugh, C. C. (2011). The experiences in close relationships—Relationship Structures Questionnaire: A method for assessing attachment orientations across relationships. *Psychological Assessment*, 23(3), 615.
- Frazier, M. L., & Fainshmidt, S. (2012). Voice climate, work outcomes, and the mediating role of psychological empowerment: A multilevel examination. *Group & Organization Management*, 37(6), 691-715.
- Hammer, T. H., Landau, J. C., & Stern, R. N. (1981). Absenteeism when workers have a voice: The case of employee ownership. *Journal of Applied Psychology*, 66(5), 561.
- Harms, P. D. (2011). Adult attachment styles in the workplace. *Human Resource Management Review*, 21(4), 285-296.
- Harms, P. D., Bai, Y., & Han, G. H. (2016). How leader and follower attachment styles are mediated by trust. *Human Relations*, 69(9), 1853-1876.
- Harvey, J. B. (1988). The Abilene paradox and Other meditations. *On management*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Hirschman, A. O. (1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states (C. 25). Harvard university press.
- Hofstede, G. (2013). Hierarchical power distance in forty countries. Organizations alike and unlike: International and interinstitutional studies in the sociology of organizations, 97-119.
- Huang, X., Van de Vliert, E., & Van der Vegt, G. (2005). Breaking the silence culture: Stimulation of participation and employee opinion withholding cross-nationally. *Management and Organization Review*, 1(3), 459-482.
- Karataş, S., & Demir, İ. (2019). Attachment Avoidance and Anxiety in Adolescence: Turkish Adaptation of the Experiences in Close Relationships-Relationship Structures Scale. *Psychological Reports*, 122(4), 1372–1394. <https://doi.org/10.1177/0033294118785562>
- Krosgaard, M. A., Brodt, S. E., & Whitener, E. M. (2002). Trust in the face of conflict: The role of managerial trustworthy behavior and organizational context. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 312.
- Kwon, B., Farndale, E., & Park, J. G. (2016). Employee voice and work engagement: Macro, meso, and micro-level drivers of convergence?. *Human Resource Management Review*, 26(4), 327-337.
- Leiter, M. P., & Laschinger, H. K. S. (2011). Psychological safety, respect, and values: Foundations of a psychologically healthy workplace. In Research Presentation in the Second World Congress on Positive Psychology Philadelphia, PA.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 853.
- Liang, J., Farh, C. I., & Farh, J.-L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71-92.
- Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 123.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). Whistle-blowing in organizations. Psychology Press.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change. Guilford Press.

- Milliken, F. J., Morrison, E. W., & Hewlin, P. F. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453-1476.
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*, 5(1), 373-412.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Sağlam, M., Ülgen, B. & Mohammadi Bazargani, S. (2019). The Research on the Voice and Silence Behaviours of Iranian and Turkish Employees According to Their Demographic Characteristics, *Ege Academic Review*, 19 (2) , 205-220 . DOI: 10.21121/eab.511920
- Schlenker, B. R., & Weigold, M. F. (1989). Self-identification and accountability. In R. A. Giacalone & P. Rosenfeld (Eds.), *Impression management in the organization* (s. 21–43). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Shaver, P. R., & Fraley, R. C. (2008). Attachment, loss, and grief: Bowlby's views and current controversies. In J. Cassidy & P. R. Shaver (Eds.), *Handbook of attachment: Theory, Research, and Clinical Applications* (pp. 48–77). The Guilford Press.
- Simmons, B. L., Gooty, J., Nelson, D. L., & Little, L. M. (2009). Secure attachment: Implications for hope, trust, burnout, and performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 233-247.
- Sorensen, N. and Oyserman, D. (2009) Collectivism, effects on relationships, Encyclopedia of Human Relationships. California: Sage Publications, s. 233–236.
- Takeuchi, R., Chen, Z., & Cheung, S. Y. (2012). Applying uncertainty management theory to employee voice behavior: An integrative investigation. *Personnel Psychology*, 65(2), 283-323.
- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2008). Exploring nonlinearity in employee voice: The effects of personal control and organizational identification. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1189-1203.
- Van den Bos, K., & Lind, E. A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgments. İçinde *Advances in experimental social psychology* (C. 34, ss. 1-60). Elsevier.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Vîrgă, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., van Beek, I., & Sulea, C. (2019). Attachment styles and employee performance: The mediating role of burnout. *The Journal of Psychology*, 153(4), 383-401.
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (1988). Managing participation: A critical dimension of leadership. *Journal of Management Development*, 7(5), 32–42. <https://doi.org/10.1108/eb051689>
- Wasti, S. A., Tan, H. H., Brower, H. H., & Önder, Ç. (2007). Cross-cultural measurement of supervisor trustworthiness: An assessment of measurement invariance across three cultures. *The Leadership Quarterly*, 18(5), 477-489.
- Wei, X., Zhang, Z. X., & Chen, X. P. (2015). I will speak up if my voice is socially desirable: A moderated mediating process of promotive versus prohibitive voice. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1641.
- You, H. S., & Malley-Morrison, K. (2000). Young adult attachment styles and intimate relationships with close friends: A cross-cultural study of Koreans and Caucasian Americans. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 31(4), 528-534.



The Effect of Security Duties on Perceptions of Organizational Justice on Work Motivations*

Mesut Bulut¹, Oğuzhan Altungül²

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 06.06.2022

Received in revised form:
23.06.2022

Accepted: 30.06.2022

Key Words: Private Security,
Organizational Justice, Motivation

ORCID: 0000-0003-0789-0969
0000-0002-2572-7324

Type of Article: Research Article

ABSTRACT (EXTENDED)

The aim of the study is the effect of organizational justice perceptions of security duties working at Fırat University in Elazığ on work motivations. While the universe of the study was composed of security duties working at Fırat University, the sample consisted of 182 randomly selected security officers working at Fırat University, on the condition that it was limited to Elazığ.

Personal information form and "Organizational Justice Scale and Motivation Scale" were used to examine the organizational justice and work motivations of the security guards participating in the study, Frequency and percentage analyzes created by the statistical program were performed, t test in paired groups, analysis of variance (Anova) in multiple groups, and TUKEY test were used to find the differences between groups.

As a result; It has been observed that the marital status, age and working years of the security guards working at Fırat University have no effect on organizational justice and work motivation. Managers in the institution act fairly in terms of distributive justice and fair dealing with private security officers who have a high school diploma. Considering the work motivation, it was seen that the instrumental motivation of the university graduate security officers was higher than the high school graduate employees. It is possible to say that the organizational justice perceptions of private security officers have positive effects on their work motivation, albeit at a low level.

* Cite As/ Alıntı: Bulut, M. & Altungül, O. (2022). Güvenlik Görevlerinin Örgütsel Adalet Algularının İş Motivasyonlarına Etkisi, *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 7(1), 52-64. DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.1134749>.

Güvenlik Görevlerinin Örgütsel Adalet Algılarının İş Motivasyonlarına Etkisi

Mesut Bulut¹, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü mstblt@windowslive.com Elazığ/Türkiye

Oğuzhan Altungül², Fırat Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi oaltingul@firat.edu.tr Elazığ/Türkiye

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tariğesi:

Başvuru: 06.06.2022

Revizyon: 23.06.2022

Kabul: 30.06.2022

Anahtar Kelimeler: Özel Güvenlik,
Örgütsel Adalet, Motivasyon

ORCID: 0000-0003-0789-0969
20000-0002-2572-7324

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZ

Çalışma Elazığ ili Fırat Üniversitesinde görev yapan güvenlik görevlerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına etkisi amacını taşımaktadır. Çalışmanın evrenini Fırat Üniversitesinde görev yapan güvenlik görevleri oluştururken, örnekleme ise Elazığ ile sınırlı olmak koşuluyla Fırat Üniversitesinde çalışan tesadüfen seçilmiş 182 güvenlik görevlileri oluşturmuştur.

Çalışmaya katılan güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet ve iş motivasyonlarının incelenmesi amacıyla kişisel bilgi formu ve "Örgütsel Adalet Ölçeği ve Motivasyon Ölçeği" kullanılmış olup, istatistiki program sayesinde oluşturulan frekans ve yüzde analizleri yapıp, ikili gruplarda t testi, çoklu gruplarda ise varyans analizi (Anova), ayrıca gruplar arasındaki farklılıkları bulmada TUKEY testinden yararlanılmıştır.

Sonuç olarak; Fırat Üniversitesinde görev yapan güvenlik görevlilerinin medeni durumlarının, yaşlarının ve çalışma yıllarının örgütsel adalet ve iş motivasyonlarına etkisi olmadığı görülmüştür. Kurumdaki yöneticiler mezuniyeti lise olan özel güvenlik görevlilerine karşı dağıtımsal adalet ve adil işlem yapma yönünden adaletli davranmaktadır. İş motivasyonuna bakıldığında üniversite mezunu güvenlik görevlilerinin araçsal motivasyonları lise mezunu çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonları arasında düşük düzeyde de olsa olumlu yönde etkiler olduğunu söylemek mümkündür.

GİRİŞ

Örgütsel adalet algısı: (Greenberg, 1990), kişilerin örgüt içindeki adalet algıları ile adalet hakkında düşündükleri değerleri tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle kişiler örgüt içindeki evre ve kaynağın, ödül ve görevlerin, onlara adaletli bir şekilde davranılıp davranılmadığı konusunda bir yargıya varıp, bunun sonucu olarak da örgüte ve bundan dolayı işlerine karşı pozitif ya da negatif tutum içinde olmaktadır (akt. Meydan, 2011).

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Dağıtımsal adalet: Yüzdesel payı belli standartlara, fonksiyonel hüküm ve kurala göre tanımlanan bireylere kaynak paylaşımı olduğundan dolayı kişiler sahip oldukları sonuçların adaletli ya da adaletsiz olduğu kanısına varabilirler. Kendi kazandıkları ve diğer kişilerin kazandıkları arasında kıyaslama yaparak kendilerine haksızlık yapıldığı düşüncesinde olabilirler. Bu düşünceden hareketle tutumlarında değişiklikler görülerek tutumlarını etkisi altına alabilir. Dağıtım adaletinde temel konu, kişilerin dağıtım yapılan kaynaklardan aldıkları payın adil olduğunu düşünmesidir (Özdevecioğlu, 2003).

Süreç Adaleti: Bu adalet kavramı dağıtım adaletine göre daha ağır gelebilir. Bundan dolayı bireyler dâhil oldukları organizasyonda aldıkları kararların süreç adaletinin prensiplerine uygun olduğunu bildiklerinde, aldıkları kararların sonucunda aleyhlerinde ortaya çıkacak durumları da kabullenmektedirler (Baldwin, 2006).

Etkileşimsel Adalet: Örgütsel faaliyetlerin bireysel yanıyla ilgilidir. Adaletin kaynak ve alıcı arasında oluşan iletişim evresinde dürüst olma, saygılı olma ve nezaket gösterme gibi durumlarla ilgilidir (Cohen-Charash ve Spector, 2001).

Türkçe sözlükte 'isteklendirme' ve 'güdüleme' şeklinde tanımlanan motivasyon, İngilizce 'motivation' kelimesinden dilimize geçmiş bir sözcüktür. İlk defa Woodworth (1918) tarafından 'bir organizmayı harekete geçiren enerji birikimi' şeklinde tanımlanarak literatüre dahil edilen motivasyon günümüzde 'İçindeki gücü harekete geçirme, bir şeyi isteme, ona ulaşmayı arzulama ve bu yönde harekete geçme' anlamında kullanılmaktadır (Tataroğlu, 2017).

İş motivasyonu bir örgütte çalışan bireylerin isteklerini ve arzularını gösteren bir kavram olup çalışanın üzerine düşen görevleri dışarıdan bir zorlama olmadan, kendi iradesi ile ve içinden gelerek yapmasıdır. Dışarıdan bir zorlama olmaksızın çalışanlar istekli ve arzulu bir şekilde çalışıyorlarsa motive edilirler, isteksiz ve gönülsüz çalışıyorlarsa da motivasyonları düşüktür (Ertan, 2008).

İçsel motivasyon: 'Bireyin çalıştığı yerde mutlu olması, işine verdiği önem, işe katılma, yatarıcı olma, çeşitlilik, işin zor olması ve dikkat çekmesi, bireyin kendi yeteneklerini ölçme fırsatı gibi öğeler bu motivasyon türünün grupları arasında yer alabilir (Dündar vd., 2007).

Dışsal Motivasyon: İki tür dışsal motivasyon aracı bulunmaktadır: sosyal motivasyon araçları ve örgütsel motivasyon araçları. Sosyal motivasyon araçları iş arkadaşlarının ve yöneticilerinin desteği, arkadaşları ile ilişkiler ve yardımseverlik gibi faktörleri içerirken, örgütsel motivasyon araçları ise ücret, terfi fırsatları, iş güvencesi ve sağlanan ek faydalar gibi faktörlerden oluşmaktadır (Mottaz, 1985: 366; Dündar vd., 2007: 108).

2. YÖNTEM

Çalışma Elazığ ili Fırat Üniversitesinde görev yapan güvenlik görevlerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına etkisi amacını taşımaktadır. Çalışmanın evrenini Fırat Üniversitesinde görev yapan güvenlik görevleri oluştururken, örnekleme ise Elazığ ile sınırlı olmak koşuluyla Fırat Üniversitesinde çalışan ve tesadüfen seçilmiş 182 güvenlik görevlileri oluşturmuştur.

Çalışmamızda Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Dilek Dürdane Atalay (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Adalet Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 3 boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyutu dağıtımsal adaleti, ikinci boyutu işlemsel adaleti, üçüncü boyutu ise etkileşimsel adaleti ölçmektedir. Dağıtımsal adalet boyutu 5 maddeden oluşmaktadır (1-5. maddeler). Adil işlem boyutunu 6-11 arası maddeler oluşturmaktadır. Adil etkileşim boyutu 12-20 arasındaki maddeler olmak

üzere ölçek toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Diğer ölçekte J. Barbuto ve R. School tarafından geliştirilen ve Bülent Aslanadam (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekte içgüdüsel motivasyon, araçsal motivasyon, dışsal motivasyon, içsel motivasyon, ve hedef içselleştirme olmak üzere toplam 5 boyut ele alınmıştır. İçgüdüsel motivasyon(1-6), araçsal motivasyon(7-12), dışsal motivasyon(13-18), içsel motivasyon(19-23), hedef içselleştirme(24-29) şeklinde toplamda 29 madde ile sıralanmıştır iki ölçekte de 5’li likert şeklinde uygulanmıştır. Kesinlikle Katılmıyorum(1), Katılmıyorum(2), Kararsızım(3), Katılıyorum(4), Kesinlikle Katılıyorum(5).

Çalışmaya katılan güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet ve iş motivasyonlarının incelenmesi amacıyla kişisel bilgi formu ve “Örgütsel Adalet Ölçeği ve Motivasyon Ölçeği” kullanılmış olup, istatistiki program sayesinde oluşturulan frekans ve yüzde analizleri yapıp, ikili gruplarda t testi, çoklu gruplarda ise varyans analizi (Anova), ayrıca gruplar arasındaki farklılıkları bulmada TUKEY testinden yararlanılmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 1. Özel Güvenlik Görevlerinin Örgütsel Adalet Algılarının İş Motivasyonları Bağımsız Değişkenler Tablosu

Gruplar	Değişkenler	n	%
Medeni Durum	Evli	115	63,2
	Bekar	67	36,8
Eğitim Durumu	Lise	89	48,9
	Üniversite	93	51,1
Yaş	20-30	48	26,3
	31-40	74	40,7
	41 ve üzeri	60	33,0
Çalışma Yılı	1-5 yıl	32	17,6
	6-10 yıl	51	28,0
	11-15 yıl	54	29,7
	16 ve üzeri	45	24,7

Özel Güvenlik Görevlilerinin yarısından fazlasını (63,2) evlilerin oluşturduğu, %51,1’ni üniversite mezunlarının oluşturduğu, 31-40 yaşları arasında olanlar (74) diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu, çalışma yıllarına bakıldığında ise 11-15 yılları arasında çalışma yılına sahip olanların diğer çalışma yılları arasında olanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Özel Güvenlik Görevlerinin Medeni Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algıları ve İş Motivasyonları T- testi

Ölçekler	Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	t	p
Örgütsel Adalet	Dağıtımsal Adalet	Evli	115	16,11	5,71	,739	,461
		Bekar	67	15,47	5,38		
	Adil İşlem	Evli	115	18,85	5,53	-1,20	,232
		Bekar	67	19,85	5,18		
	Adil Etkileşim	Evli	115	31,05	7,43	-,467	,641
		Bekar	67	31,55	6,07		
Toplam	Evli	115	66,01	15,37	-,376	,707	
	Bekar	67	66,88	14,11			
İş Motivasyonu	İçgüdüsel Motivasyon	Evli	115	20,27	5,92	-1,09	,275
		Bekar	67	21,22	5,03		
	Araçsal Motivasyon	Evli	115	21,08	5,71	-1,20	,229
		Bekar	67	22,05	4,33		
	Dışsal Motivasyon	Evli	115	21,52	4,86	-,488	,626
		Bekar	67	21,88	4,64		
	İçsel Motivasyon	Evli	115	18,66	4,44	,327	,744
		Bekar	67	18,44	3,85		
İçselleştirme	Evli	115	22,34	4,50	1,074	,284	

	Bekar	67	21,64	3,84		
Toplam	Evli	115	103,89	20,02	-,592	,554
	Bekar	67	105,52	13,39		

Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında yapılan t testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Yapılan analizler sonucunda özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına medeni durumları açısından bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Tablo 3. Özel Güvenlik Görevlerinin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algıları ve İş Motivasyonları T-testi

Ölçekler	Boyutlar	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	ss	t	p
Örgütsel Adalet	Dağıtimsal Adalet	Lise	89	17,04	5,20	2,80	,006
		Üniversite	93	14,76	5,73		
	Adil İşlem	Lise	89	20,05	5,59	2,05	,041
		Üniversite	93	18,41	5,15		
	Adil Etkileşim	Lise	89	31,32	6,52	,170	,865
		Üniversite	93	31,15	7,36		
Toplam	Lise	89	68,42	14,63	1,86	,064	
	Üniversite	93	64,33	14,93			
İş Motivasyonu	İçgüdüsel Motivasyon	Lise	89	20,30	6,12	-,757	,450
		Üniversite	93	20,93	5,10		
	Araçsal Motivasyon	Lise	89	20,65	6,03	-2,09	,046
		Üniversite	93	22,20	4,26		
	Dışsal Motivasyon	Lise	89	21,85	4,71	,552	,582
		Üniversite	93	21,46	4,85		
	İçsel Motivasyon	Lise	89	18,37	4,06	-,660	,510
		Üniversite	93	18,78	4,39		
	İçselleştirme	Lise	89	22,03	3,83	-,167	,868
		Üniversite	93	22,13	4,68		
Toplam	Lise	89	103,23	18,30	-,931	,353	
	Üniversite	93	105,69	17,38			

Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algıları dağıtimsal adalet ve adil işlem alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p<0,05$), diğer alt boyutlarda ve toplam puanlarında yapılan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). İş motivasyonu araçsal motivasyon alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$), diğer alt boyutlarda ve toplam puanlarında ise bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. Özel Güvenlik Görevlerinin Yaş Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algıları ve İş Motivasyonları Anova Testi

Ölçek	Ölçeğin Boyutları	Değişken	Anova testi				
			Yaş	n	\bar{x}	ss	f
Örgütsel Adalet	Dağıtimsal Adalet	20-30 ^A	48	15,93	4,62	,150	,860
		31-40 ^B	74	15,62	5,76		
		41 ve üzeri ^C	60	16,15	6,11		
		Toplam	182	15,87	5,58		
	Adil İşlem	20-30 ^A	48	18,70	5,22	1,629	,199
		31-40 ^B	74	18,71	4,82		
		41 ve üzeri ^C	60	20,25	6,15		
		Toplam	182	19,21	5,41		
	Adil Etkileşim	20-30 ^A	48	31,87	5,85	,339	,713
		31-40 ^B	74	30,81	6,80		
		41 ve üzeri ^C	60	31,25	7,93		

İş Motivasyonu	Toplam	Toplam	182	31,23	6,94	,470	,626
		20-30 ^A	48	66,52	12,37		
		31-40 ^B	74	65,14	14,14		
		41 ve üzeri ^C	60	67,65	17,52		
		Toplam	182	66,33	14,88		
	İçgüdüsel Motivasyon	20-30 ^A	48	19,77	5,99	,771	,464
		31-40 ^B	74	20,85	5,45		
		41 ve üzeri ^C	60	21,03	5,35		
		Toplam	182	20,62	5,62		
	Araçsal Motivasyon	20-30 ^A	48	20,52	6,27	1,009	,367
		31-40 ^B	74	21,77	4,67		
		41 ve üzeri ^C	60	21,78	5,02		
		Toplam	182	21,44	5,25		
	Dışsal Motivasyon	20-30 ^A	48	21,47	4,84	,524	,593
		31-40 ^B	74	21,35	5,00		
		41 ve üzeri ^C	60	22,16	4,44		
		Toplam	182	21,65	4,77		
	İçsel Motivasyon	20-30 ^A	48	18,52	4,25	,057	,945
		31-40 ^B	74	18,50	4,50		
		41 ve üzeri ^C	60	18,73	3,90		
Toplam		182	18,58	4,22			
İçselleştirme	20-30 ^A	48	22,54	4,35	,399	,672	
	31-40 ^B	74	21,83	4,67			
	41 ve üzeri ^C	60	22,03	3,70			
	Toplam	182	22,08	4,27			
Toplam	20-30 ^A	48	102,83	19,02	,397	,673	
	31-40 ^B	74	104,41	19,43			
	41 ve üzeri ^C	60	105,91	14,68			
	Toplam	182	104,49	17,83			

Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında yapılan anova testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Yapılan analizler sonucunda özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına yaş açısından bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Tablo 5. Özel Güvenlik Görevlerinin Çalışma Yıllarına Göre Örgütsel Adalet Algıları ve İş Motivasyonları Anova Testi

Ölçek	Ölçeğin Boyutları	Değişken	Anova testi				
			Çalışma Yılı	n	\bar{x}	ss	f
Örgütsel Adalet	Dağıtım Adalet	1-5 ^A	32	14,81	4,51	1,03	,378
		6-10 ^B	51	16,84	5,69		
		11-15 ^C	54	15,42	5,16		
		16 ve üzeri ^D	45	16,08	6,53		
		Toplam	182	15,87	5,58		
	Adil İşlem	1-5 ^A	32	18,40	3,38	,670	,572
		6-10 ^B	51	18,76	6,09		
		11-15 ^C	54	19,55	4,44		
		16 ve üzeri ^D	45	19,91	6,74		
		Toplam	182	19,21	5,41		
	Adil Etkileşim	1-5 ^A	32	32,09	5,73	,259	,855
		6-10 ^B	51	31,05	7,39		
		11-15 ^C	54	31,33	5,34		
		16 ve üzeri ^D	45	30,71	8,82		
		Toplam	182	31,23	6,94		

	Toplam	1-5 ^A	32	65,31	11,80	,067	,977
		6-10 ^B	51	66,66	15,09		
		11-15 ^C	54	66,31	12,39		
		16 ve üzeri ^D	45	66,71	19,20		
		Toplam	182	66,33	14,88		
İş Motivasyonu	İçgüdüsel Motivasyon	1-5 ^A	32	20,68	5,25	,490	,690
		6-10 ^B	51	19,84	6,15		
		11-15 ^C	54	20,92	5,81		
		16 ve üzeri ^D	45	21,11	5,05		
		Toplam	182	20,62	5,62		
	Araçsal Motivasyon	1-5 ^A	32	21,12	5,25	,527	,664
		6-10 ^B	51	20,82	6,40		
		11-15 ^C	54	21,70	4,26		
		16 ve üzeri ^D	45	22,06	4,95		
		Toplam	182	21,44	5,25		
	Dışsal Motivasyon	1-5 ^A	32	21,90	4,58	,394	,757
		6-10 ^B	51	21,47	5,21		
		11-15 ^C	54	21,22	4,71		
		16 ve üzeri ^D	45	22,20	4,55		
		Toplam	182	21,65	4,77		
	İçsel Motivasyon	1-5 ^A	32	18,90	3,99	1,02	,382
		6-10 ^B	51	18,49	5,07		
		11-15 ^C	54	17,87	4,34		
		16 ve üzeri ^D	45	19,31	3,40		
		Toplam	182	18,58	4,27		
İçselleştirme	1-5 ^A	32	22,56	3,99	,361	,782	
	6-10 ^B	51	21,86	5,07			
	11-15 ^C	54	21,75	4,34			
	16 ve üzeri ^D	45	22,40	3,40			
	Toplam	182	22,08	4,27			
Toplam	1-5 ^A	32	105,18	17,15	,628	,598	
	6-10 ^B	51	102,49	21,82			
	11-15 ^C	54	103,66	17,29			
	16 ve üzeri ^D	45	107,26	13,64			
	Toplam	182	104,49	17,83			

Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında yapılan anova testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Yapılan analizler sonucunda özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına çalışma yılları açısından bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Tablo 6. Özel Güvenlik Görevlerinin Örgütsel Adalet Algıları ve İş Motivasyonları Korelasyon Analizi Sonuçları

Örgütsel Adalet	Pearson Correlation	Motivasyon
	p	,243**
	n	,001
	r	182
Köklü vd. (2006) kaynağına göre	,00	İlişki
	,01 - ,29	İlişki yok
	,30 - ,70	Düşük düzeyde
	,71 - ,99	Orta düzeyde
	1,00	Yüksek düzeyde
		Mükemmel düzeyde

Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algıları ile iş motivasyonları arasında ilişki var olup olmadığını incelemek için yapılan korelasyon analiz sonucunda düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu da güvenlik görevlilerinin çalıştığı kurumda kendilerine adil davranıldığında bu durum düşük düzeyde de olsa iş motivasyonlarına etkisinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel Adalet Algıları Ölçeği ve İş Motivasyonları Ölçeğine Göre Linear Regresyon Analizi Sonuçları

		Bağımsız Değişken: İş Motivasyonları				
	(Bağımlı)	B	Std. error	β	t	p
	Öğrenim Görmeye Yönelten Nedenler	85,188	5,887		14,470	,000
		,291	,087	,243	3,361	,001
R=,243 R ² =,059						
F=11,294 p<0,001						

Çalışmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonları ile anlamlı ilişkili olduğu gözlenmiştir (R=,243 R²=,059). Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonları üzerine olumlu yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta= ,243$ p<0,01).

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Özel Güvenlik Görevlilerinin yarısından fazlasını (63,2) evlilerin oluşturduğu, %51,1'ni üniversite mezunlarının oluşturduğu, 31-40 yaşları arasında olanlar (74) diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu, çalışma yıllarına bakıldığında ise 11-15 yılları arasında çalışma yılına sahip olanların diğer çalışma yılları arasında olanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Özel güvenlik görevlilerinin medeni durumlarına göre örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında yapılan t testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (p>0,05). Yapılan analizler sonucunda özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına medeni durumları açısından bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumlarının incelenmesi irdelendiğinde evli ve bekarların örgütsel algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır, bu da evli ve bekarların örgütsel adalet algıları arasında bir etkinin olmadığını göstermektedir (Toğa, 2016). Örgütsel adalet algısı ve iş motivasyonu üzerine yapılan çalışmalar ile ilgili yapılan literatür araştırmalarında medeni durum değişkeni ile ilgili çok fazla çalışmalara rastlanmadığından bulduğumuz sonuçların alan yazınına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Özel güvenlik görevlilerinin eğitim durumlarına göre örgütsel adalet algıları dağıtımsal adalet ve adil işlem alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (p<0,05), diğer alt boyutlarda ve toplam puanlarında yapılan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (p>0,05). İş motivasyonu araçsal motivasyon alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0,05), diğer alt boyutlarda ve toplam puanlarında ise bir farklılığa rastlanmamıştır (p>0,05). Buna göre kurumdaki yöneticilerin mezuniyet durumu lise olan özel güvenlik görevlilerine karşı dağıtımsal adalet ve adil işlem yapma yönünden adaletli davrandığını söylenebilir. İş motivasyonuna bakıldığında üniversite mezunu güvenlik görevlilerinin araçsal motivasyonları lise mezunu çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durumu bakımından alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Buda katılımcılarının eğitim durumlarının örgütsel adalet algısı üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir (Toğa, 2016). Havacılık çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada eğitim durumlarına göre etkileşimsel ve işlemsel adalet

boyutlarında ve örgütsel adalet algısı toplam puanlarında istatistiki açıdan bir farklılık gözlenmemiştir, dağıtımsal adalet boyutunda ise anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır, İş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Ödeş, 2012).

Özel güvenlik görevlilerinin yaşlara göre örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında yapılan anova testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Yapılan analizler sonucunda özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına yaş açısından bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanlarının yaş gruplarına göre etkileşimsel, işlemsel, dağıtımsal adalet ve toplam puanları arasında istatistiki açıdan bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Bu da havacılık sektörü yer hizmeti kuruluşlarında her yaş grubu için yöneticilerin benzer ve adaletli yaklaşımlar içinde bulunduğunu göstermektedir, iş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında istatistiki açıdan bir farklılık bulunamamıştır, bu da çalışanların yaşlarının iş motivasyonu üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir (Ödeş, 2012). Araştırma katılan katılımcıların yaş gruplarına göre dağıtım adaleti ve süreç adaleti boyutlarında yaş açısından bir farklılığa rastlanmış olup, 31- 40 yaş grubunda düşük seviyede adalet algısı yaşandığı görülmüştür (Toğa, 2016). Katılımcıların etkileşimsel ve dağıtımsal adalet algılarından istatistiksel açıdan bir fark olmadığı tespit edilmiş olup, işlemsel adalet algılarında ise yaş değişkenine göre bir farklılığa rastlanmıştır, yapılan analiz sonucunda 46 ve üzeri yaşlar işe 36-45 yaşları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Kavak & Kaygın, 2018). Yine öğretmenler üzerine yapılan farklı bir çalışmada yaş değişkeninden elde edilen puanlar arasında örgütsel adalet algısı toplam puanlarında bir farklılık görülmemiş olup alt boyutlarına bakıldığında ise dağıtımsal adalet boyutunda yaşlar açısından bir farklılığa rastlanmıştır, farklılıkların belirlenmesi için yapılan analiz sonucunda 21- 30 yaşları arasında bulunan öğretmenlerin dağıtımsal adalet düzeyleri 41 ve üzeri yaşlara göre anlamlı ve yüksek çıkmıştır (Ünlü et al., 2015).

Özel güvenlik görevlilerinin çalışma yıllarına göre örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonu alt boyutları ve toplam puanlarında yapılan anova testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Yapılan analizler sonucunda özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına çalışma yılları açısından bir etkisi olmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanlarının mesleki kıdemlerine göre örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonları toplam puanlarında ve alt boyutlarında istatistiki açıdan bir farklılık bulunamamıştır, bunun sonucunda çalışanların meslekte çalışma yılları örgütsel adalet algıları ve iş motivasyonları üzerinde bir etkisinin olmadığı düşünülmektedir (Ödeş, 2012). Araştırmaya katılan katılımcıların mesleki kıdem açısından dağıtım ve süreç adaleti boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu, diğer alt boyutlarda ise anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı görülmektedir, farklılıkların hangi çalışma yılları arasında olduğunu bulmak için yapılan analiz sonucunda 0-4 yılları arası kıdeme sahip olanların yüksek düzeyde adalet algısının olduğu gözlenmiştir (Toğa, 2016). Örgütsel adalet algılarının kıdem bakımından ilişkisi ile ilgili bulgulara göre süre arttıkça örgütsel adalet algılarının da arttığı görülmüştür, sadece kişiler arası adalet algısı çalışma süresi 1 yıldan az olan kişilerin 1-4 yıl olanlara göre yüksek çıkmıştır, bu durum kişilerin yeni işe başlamalarından kaynaklanabilir (Özer & Urtekin Eker, 2007). Katılımcıların etkileşimsel ve prosedür adaleti alt boyutlarında bir farklılık görülmemiş olup, dağıtımsal adalet alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır, bu farklılıklar hangi çalışma yılları arasında olduğu bulunmak için yapılan analiz sonucuna 16 ve üzeri yıllar ile 6-10 yılları arasında bir farklılık olduğu gözlenmiştir (Kavak & Kaygın, 2018). Adalet algısının kıdeme göre değişip değişmediğini kontrol üzere yapılan analiz sonucunda katılımcıların adalet algısında kıdeme göre farklılıklar olduğu gözlenmiştir ve 10 yıl ve altı kıdem grubu ile 11-20 yılları kıdem grupları arasında bir fark olduğu görülmüştür (Polat, 2007). Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algıları ile iş motivasyonları arasında ilişki var olup olmadığını incelemek için yapılan korelasyon analiz sonucunda düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu da güvenlik görevlilerinin çalıştığı kurumda kendilerine adil davranıldığına bu durum düşük düzeyde de olsa iş motivasyonlarına etkisinin olduğunu göstermektedir.

Adalet algısı boyutlarının iş doyumunu üzerindeki etkileri ile ilgili bulgulara göre, örgütsel adalet boyutlarından kişiler arası adalet ve dağıtım adaletinin iş doyumunu üzerinde anlamlı etkileri olduğu bulunmuştur. Araştırma bulguları dağıtım adaleti algılarının iş doyumunu üzerindeki etkisini doğrulamaktadır. Ancak, kişilerarası adalet algılarının iş doyumunu üzerindeki etkisi dağıtım adaletinin etkisinden daha yüksek çıkmıştır (Özer & Urtekin Eker, 2007). Örgütsel adalet ile iş motivasyonu alt boyutlarından motive olmama arsında negatif kişisel düzenleme ve içe yansıtılan düzenleme arasında pozitif yönde ilişkiye rastlanmıştır (Yıldız, 2021). İşlemsel adalet ile dağıtım adaleti ve bilgisel adalet arasında orta düzeyde ilişki, kişiler arası adalet ile bilgisel adalet arasında orta düzeyde ilişki, buna göre ilişki düzeyleri kişiler arası ile bilgisel adalet arasında ve dağıtım adaleti ile işlemsel adalet arasındadır (Eker, 2006). Dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet algı düzeyi ile içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve genel iş motivasyonu arasında orta düzeyde pozitif ilişkiye rastlanmıştır, örgütsel adalet algı düzeyi genel toplamı ile iş motivasyonu genel toplamı arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki, içsel ve dışsal motivasyon arasında ise orta düzeyde pozitif ilişkiye rastlanmıştır (Ödeş, 2012).

Çalışmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonları ile anlamlı ilişkili olduğu gözlenmiştir ($R=,243$ $R^2=,059$). Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonları üzerine olumlu yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta= ,243$ $p<0,01$).

Aşamalı regresyon analizine göre, kişiler arası adalet ve dağıtım adaleti boyutlarının iş doyumunu üzerinde anlamlı etkileri vardır. Diğer adalet algısı boyutları (işlemsel adalet ve bilgisel adalet) bağımlı değişkendeki varyansa anlamlı katkılarının olmaması nedeniyle eşitlik dışında bırakılmışlardır (Eker, 2006). Elde edilen bu bulgulara göre, örgütsel bağlamda işlemsel adalet, dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve genel adalet uygulamalarının artmasıyla, kişilerin işlerine yönelik iç ve dış tatminleri yanında genel tatminleri de artmaktadır. Böylelikle çalışmanın üçüncü hipotezi doğrulanmaktadır (Meydan, et al., 2011).

Fırat Üniversitesinde görev yapan güvenlik görevlilerinin medeni durumlarının, yaşlarının ve çalışma yıllarının örgütsel adalet ve iş motivasyonlarına etkisi olmadığı görülmüştür. Kurumdaki yöneticiler mezuniyeti lise olan özel güvenlik görevlilerine karşı dağıtımsal adalet ve adil işlem yapma yönünden adaletli davranmaktadır. İş motivasyonuna bakıldığında üniversite mezunu güvenlik görevlilerinin araçsal motivasyonları lise mezunu çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonları arasında düşük düzeyde de olsa olumlu yönde etkiler olduğunu söylemek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Aslanadam, B. (2011). *Sağlık Personelinin Motivasyonu ve Buna İlişkin Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Atalay, D. D., (2007). *Denklik Duyarlılığı Açısından Algılanan Örgütsel Adalet - Örgütsel Bağlanma İlişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baldwin, S., (2006). "Organizational Justice", Institute for Employment Studies, ss.1-13. <http://www.employment-studies.co.uk>.
- Cohen-Charash, Y. & P.E. Spector, (2001). "The role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (2), ss.278-321.
- Dündar, S.; Özutku, H. & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 105–119.
- Eker G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Kavak, O. & Kaygın, E. (2018) Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Muhalefet Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 04 (01).
- Meydan, C.H.; H.N. Basım, & F. Çetin, (2011). "Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma". *Bilgi, Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*: Sayı.57, ss.175–200.
- Mottaz, J. C. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3): 365- 385.
- Ödeş, O. K. (2012). *Havacılık Sektörü Yer Hizmetleri Çalışanlarında Örgütsel Adalet algısı İle İş Motivasyonu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı, Havacılık Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli.
- Özdevecioğlu, M., (2003). "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı:18, ss.113-130.
- Özer, Süral, P. & Urtekin, Eker, G., (2007). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları Ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 28, Ss. 107-125.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Programı. Doktora Tezi. Kocaeli.
- Tataroğlu, E. K. (2017). *Örgüt İkliminin Motivasyon ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli.
- Toğa, N. (2016). Örgütsel Adalet Algısının Tükenmişlik Sendromuna Etkisi Ve Bir Uygulama. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Malatya.
- Ünlü Y. ; Hamedoğlu M. A. & Yaman E., (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Sakarya University Journal Of Education*, 5/2 Ss. 140-157.
- Yıldız, İ. (2021). *Özel Eğitim Kurumu Yönetici Ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkide İş Motivasyonunun Aracılık Rolü*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi. Karaman.