

İŞ VE İNSAN
DERGİSİ
JOURNAL OF HUMAN
AND WORK

E-ISSN 2148-967X

Cilt:10 Sayı:1

Vol:10 N o:1



İş ve İnsan Dergisi

The Journal of Human and Work

| | | |
|--------------------------|------------------------|---------------------------|
| Cilt Volume: 10 | Sayı Issue: 1 | Nisan April 2023 |
|--------------------------|------------------------|---------------------------|

e-ISSN 2148-967X

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid>

Dergi Yönetimi | *Journal Management*

İş ve İnsan Dergisi
The Journal of Human and Work

Kurucu ve Sahibi | *Founder and Owner*
Prof. Dr. Faruk Şahin

Editör | *Editor*
Doç. Dr. Murat Güler, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi

Yayın Kurulu | *Editorial Board*
Prof. Dr. Harun Uçak, *Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet Kabak, *Gazi Üniversitesi*

Editör Kurulu | *Editorial Board*

Prof. Dr. Abdülkadir Varoğlu, Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Cevat Acar, İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Akif Tabak, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
Prof. Dr. A. Asuman Akdoğan, Erciyes Üniversitesi -
Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Prof. Dr. Aykut Göksel, Ankara Hacı Bayram Veli
Üniversitesi
Prof. Dr. Aysun Kanbur, Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr. Faruk Şahin, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih Çetin, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma Küskü Akdoğan, İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Hakkı Aktaş, İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Harun Şeşen, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi
Prof. Dr. H. Canan Sümer, Özyeğin Üniversitesi
Prof. Dr. H. Nejat Basım, Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. İbrahim Sani Mert, Antalya Bilim Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut Paksoy, İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Onur Köksal, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Prof. Dr. Robert D. Costigan, St. John Fisher Business School
Prof. Dr. Selen Doğan, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Prof. Dr. Ünsal Sığı, Ostim Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Bekir Eşitti, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. Bora Yıldız, İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Derya Atlay Işık, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç. Dr. Engin Kanbur, Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. Hande Karadağ, Yaşar Üniversitesi
Doç. Dr. İdil Işık, İstanbul Bilgi Üniversitesi
Doç. Dr. Murat Güler, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Doç. Dr. Onur Akbulut, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şenay Karakuş Uysal, Aksaray Üniversitesi

Editör Yardımcısı | *Editorial Assistant*
Arş. Gör. Dr. Fatma Gül Karaçelebi, *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi*

Yönetim Yeri ve Adresi | *Executive Office*
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Merkez Yerleşkesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Bor Yolu Üzeri
51240 Merkez, Niğde, Türkiye
Tel: +903882254260

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid>

Dergi Hakkında | About the Journal

İş ve İnsan Dergisi hakemli ve akademik bir dergidir, Nisan ve Ekim ayında olmak üzere yılda iki kez online yayımlanır. Dergi, iş ve insanın söz konusu olduğu örgütsel davranışın her alanında görgül veya kuramsal çalışmaları yayınlamayı amaçlamaktadır. Dergi örgütsel davranış alanında yer alan ve birey, grup ve örgüt düzeyinde her konuyla ilgili çalışmalara yer vermektedir.

Dergi, örgütsel davranış alanında Türkçe ve/veya İngilizce dilinde yazılmış çalışmalara yer vermektedir.

Dergiye gönderilen her makale, önce, editör tarafından ön incelemeye tabi tutulmakta, dergide yayımlanması açısından uygun görüldüğünde, çift kör-hakemlik değerlendirme işlemi için bağımsız iki hakeme gönderilmektedir. İş ve İnsan Dergisi, makalelerin kör hakem değerlendirilmesi sürecini benimsemektedir. Bu süreçte makale yazar/larının ve hakemlerin isimleri birbirlerinden gizlenir. Hakem değerlendirmeleri sonucuna göre makalelerin dergide yayımı konusunda kabul, düzeltme veya ret kararına varılır.

Editör, alınan gönderimlerin özgünlüğü kontrol etmek için çeşitli "intihal kontrol" yazılımları veya programları (iThenticate gibi) kullanabilir. Dergi, intihal konusunda "sıfır tolerans politikasına" sahiptir.

İş ve İnsan Dergisi, tüm içeriğiyle kullanıcıların ve onların kurumlarının kullanımına tamamen karşılıksız olarak hizmet veren açık erişimli bir dergidir.

Derginin listelendiği / tarandığı endeksler

- ULAKBİM TR Dizin Sosyal ve Beşeri Bilimler
- DOAJ Directory of Open Access Journals
- EZB Electronic Journals Library
- ERIH PLUS The European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences
- CrossRef
- The Social Science Research Network (SSRN)

Dergi hakkında daha ayrıntılı bilgi için lütfen derginin web adresini ziyaret ediniz.

The Journal of Human and Work is an academic and peer-reviewed journal, published online twice a year, in April and October. The journal aims to publish empirical or theoretical studies in all areas of organizational behavior. The journal focuses on topics associated with organizational behavior within and across individual, group and organizational levels of analysis.

The journal accepts manuscripts related to organizational behaviour prepared either in Turkish or English.

All manuscripts submitted to the journal are, first, evaluated by the Editor. Those that meet the minimum criteria are passed on to at least two experts for review. Referees are matched to the paper according to their expertise. This journal employs double blind reviewing, where both the referee and author remain anonymous throughout the process. A final decision to accept or reject the manuscript will be sent to the author along with any recommendations made by the referees.

The editor may check the plagiarism issue with plagiarism prevention tool (i.e., iThenticate) to make sure that the manuscripts are original. The journal have a policy of "Zero Tolerance on the Plagiarism".

The Journal of Human and Work is an open access journal which means that all content is freely available without charge to the user or his/her institution.

The journal is listed / abstracted in

- *TR Index Social Sciences and Humanities*
- *DOAJ Directory of Open Access Journals*
- *EZB Electronic Journals Library*
- *ERIH PLUS The European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences*
- *CrossRef*
- *The Social Science Research Network (SSRN)*

Please visit the journal web page in order to find further information about the journal.

İletişim Bilgileri Contact Information

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Merkez Yerleşkesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Bor Yolu Üzeri 51240 Merkez, Niğde, Türkiye

Tel : +903882254260

E-posta : nurat_guler@ohu.edu.tr (Editör | Editor)
fkaracelebi@ohu.edu.tr (Editör Yardımcısı | Editorial Assistant)

Web : <https://dergipark.org.tr/pub/iid>

İçindekiler | *Table of Contents*

| Başlık <i>Title</i> Yazar/lar <i>Author/s</i> | Sayfa <i>Pages</i> |
|--|-----------------------------|
| İşyeri Kıskançlığı ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Hissedilen Stres ve İşyeri Nezaketsizliğinin Aracılık Rolü..... <i>(The Mediation Role of Felt Stress and Workplace Incivility in the Relationship between Workplace Envy and Turnover Intention)</i> Güler Dinçel Yanık | 1-14 |
| Çeşitlilik Algısı Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması..... <i>(Diversity Perception Scale: Adaptation of the Scale into Turkish)</i> Hande Tasa & Nihal Mamatoğlu | 15-23 |
| Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama Çalışması <i>(Adaptation of The Knowledge Hiding Behavior in Organizations Scale into Turkish)</i> Seval Aksoy Kürü & Memduh Begenirbaş | 25-39 |
| Depresyonun Bağlamsal Performans Üzerine Etkisinde İşyerinde Mutluluğun Aracılık Rolü..... <i>(The Mediating Role of Happiness at Work in the Effect of Depression on Contextual Performance)</i> Şenay Karakuş Uysal & Yavuz Sezer Oğuzhan & Mecbure Aslan | 41-49 |



Araştırma Makalesi

İşyeri Kıskançlığı ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Hissedilen Stres ve İşyeri Nezaketsizliğinin Aracılık Rolü

The Mediation Role of Felt Stress and Workplace Incivility in the Relationship between Workplace Envy and Turnover Intention

Güler Dinçel Yanık^a

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
İşyeri Kıskançlığı,
Hissedilen Stres,
İşyeri Nezaketsizliği,
İşten Ayrılma Niyeti,
Sosyal Karşılaştırma Teorisi,
Duygusal Olaylar Teorisi.

Tarihler :
Geliş 8 Haziran 2022
Düzeltilme Geliş
1 Ocak 2023
Kabul 13 Ocak 2023

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, işyeri kıskançlığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkide hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Model duygusal olaylar teorisine dayandırılmıştır. Yazında işyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin ele alındığı, ancak bu ilişkide işyeri nezaketsizliği ile hissedilen stresin aracılık rolüne değinilmediği görülmüştür. Bu amaçla Ankara ilinde bulunan üç kamu kurumu anakütle olarak belirlenmiştir. Bu kamu kurumlarından tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenen 428 çalışanın oluşturduğu örneklemeden, anket tekniği aracılığı ile veriler toplanmıştır. Araştırmanın hipotezleri Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak test edilmiştir. Analiz sonuçları bağımsız değişken olan işyeri kıskançlığının, hissedilen stres, işyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma niyetini pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı yönündedir. Hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliği de işten ayrılma niyetini, pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Hissedilen stresin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine kıyasla daha fazla olduğu görülmüştür. Araştırmada işyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin tam aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna varılmıştır

ARTICLE INFO

Keywords:
Workplace Envy,
Felt Stress,
Workplace Incivility,
Turnover Intention,
Social Comparison Theory,
Affective Events Theory..

Article history:
Received 8 June 2022
Received in Revised Form
1 January 2023
Accepted 13 January 2022

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the relationship between workplace envy and turnover intention and to reveal the mediating role of felt stress and workplace incivility in this relationship. The model is based on the affective events theory. In the literature, it was seen that the relationship between workplace envy and turnover intention was discussed, but the mediating role of workplace incivility and felt stress was not mentioned in this relationship. For this purpose, three public institutions in Ankara were determined as the main population. Data were collected from a sample of 428 employees determined by random sampling method from these public institutions, by means of a survey technique. The hypotheses of the research were tested using the Structural Equation Modeling. The results of the analysis show that workplace envy, which is the independent variable, positively predicts the felt stress, workplace incivility and turnover intention. Felt stress and workplace incivility also predicted turnover intention in a positive and significant way. It was observed that the effect of felt stress on turnover intention was higher than the effect of workplace incivility on turnover intention. In the research, it was concluded that the felt stress and workplace incivility in the relationship between workplace envy and turnover have full mediation effect

^aDoç. Dr., Yönetim ve Organizasyon ABD, İİBF, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, e-posta: guler.yanik@erdogan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5228-2981

1. GİRİŞ

Rekabet, insanın doğası gereği vardır ve organizasyona dinamizm getirmektedir. Çalışanların algıladığı rekabet, kendileri ile iş arkadaşlarının performanslarını karşılaştırılmaları ve bunun sonucunda organizasyonel ödülleri nasıl algıladıkları ile ilgili bir kavramdır. Bu rekabet organizasyon tarafından sunulan yükselme, tanınma gibi teşviklerden yararlanmak isteyen çalışanlar arasında ortaya çıkmaktadır. Organizasyonlarda bu rekabetçi iklimin çalışanların çabalarını belirlenen hedeflere odakladığı düşünülse de, çalışanların rekabet algılarının olumsuz sonuçlarının olumlu sonuçlarından daha fazla olduğu (Sahadev, Seshanna & Purani, 2014); bu sonuçların çalışanların duygu, algı, tutum ve davranışlarını şekillendirdiği görülmüştür. Yeterince rekabet gücüne sahip olmayan çalışanların başarılı meslektaşlarını kıskanmaları olasıdır (Hilal, 2022), bu durum olumsuz tutumlar geliştirmelerine ve olumsuz davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir (Küçük & Taştan, 2020:736). Diğer taraftan işyeri kıskançlığı çalışanların kendilerini çalıştıkları organizasyonun özellikleri açısından üstün gördükleri, buna karşın diğer çalışanlara verilen haklar açısından kendilerini daha düşük seviyede algıladıkları durumlarda da ortaya çıkmaktadır (Tai, Narayanan & McAllister, 2012). Bu nedenle işyeri kıskançlığı organizasyon bağlamında çalışanların olumsuz, toksik ve istenmeyen duygularını ifade eden (Menon & Thomson, 2010), organizasyonlarda yaygın olarak görülen bir olgudur. Kıskançlar ve hedefleri açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu (Lee & Duffy, 2019: 1087) iş yeri stresi gibi bir dizi olumsuz ve maliyetli durumlara neden olduğu ileri sürülmektedir (Hilal, 2022).

Van de Ven (2017) kıskançlığı iyi huylu ve kötü huylu kıskançlık olarak sınıflandırmıştır. Her iki türde de kıskançlık hayal kırıklığına neden olur, zira kıskançlık bir dereceye kadar karşılaştırmalı aşağılık duygusunu içerir (Lee, Song, & Ryan, 2022). Çalışanların işyeri kıskançlığı nedeniyle işlerinden ve işyerlerinden fiziksel veya psikolojik olarak geri çekilme eğiliminde oldukları (De Clercq, Haq, & Azeem, 2018; Sterling, 2013; Vecchio, 2000), iş tatmini ve duygusal bağlılıklarında azalma görüldüğü ve işten ayrılma niyeti taşıdıkları belirtilmektedir (Brown, Ferris, Heller, & Keeping, 2007). Yazında işyeri kıskançlığı ile çalışanların işten ayrılma niyeti ilişkisi incelendiğinde, bu ilişkiyi doğrudan etkileyebilecek stres ve nezaketsizlik faktörlerine ilişkin bir boşluğun olduğu görülmüş bu amaçla çalışmada işyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti

ilişkisinde hissedilen stresin ve işyeri nezaketsizliğinin aracılık rolü incelenmiştir. Oluşturulan model duygusal olaylar teorisine dayandırılmıştır. Weiss ve Cropanzano'nun (1996) geliştirdiği Duygusal Olaylar Teorisinde, çalışanların bazı duygusal deneyimleri sonucu tepkisel iş davranışları gösterebileceği öne sürülmektedir. Bu yaklaşıma göre çalışanlar olumlu duygu deneyimleri sonucu olumlu iş davranışları, olumsuz duygu deneyimleri sonucu olumsuz iş davranışları sergilemektedir. Çalışmada da olumsuz bir duygu olarak ele alınan işyeri kıskançlığının başka olumsuz duygu ve davranışlara etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda işyeri kıskançlığının kavramsal çerçevesi verilmiş, ardından işyeri kıskançlığı ile hissedilen stres, işyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik literatür taraması yapılmıştır. Son olarak araştırmanın ampirik çalışması yapılarak sonuçlar tartışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

2.1. İşyeri Kıskançlığı

Kıskançlık olumsuz bir psikolojik kavramdır, son dönemde örgütsel davranış literatüründe çalışıldığı görülmüştür (Doğan & Vecchio, 2001; Erdil & Müceldili, 2014; Hilal, 2022). Kıskançlık, başkasının iyi talihinin uyandırdığı acı verici bir duygu olarak tanımlanmaktadır (Tai vd., 2012). İşyeri kıskançlığı, özdeğerlendirme güdüsüne sahip çalışanın (Lee & Duffy, 2019) kendisini başkalarıyla karşılaştırması sonucu oluşan bir duygu olarak değerlendirilebilir. Festinger (1954)'ın ortaya attığı sosyal karşılaştırma teorisine göre insanlar durumlarını ve özelliklerini değerlendirmek için, kendilerini çevrelerindekiyle karşılaştırma eğilimindedir. Yapılan karşılaştırma sonuçları, bireylerin beklentilerinin altında kalırsa olumsuz duyguların hissedilmesi olasılığı güçlenmektedir (Gallagher, 2013). Sosyal karşılaştırmalar, insanların içsel güdülerinin harekete geçmesi sonucu, kendi yeteneklerini ve toplumdaki konumlarını doğrulamak için her zaman her yerde gerçekleşmektedir. Bu durum iş ortamında gerçekleştirildiğinde, çalışanların işle ilgili olumsuz duygular geliştirmeleri, olumsuz tutum ve davranışlar sergilemeleri olasıdır (Weng vd., 2020). Organizasyonlardaki kaynakların kıtlığı ve terfi için yaşanan rekabet, kıskançlığın meydana gelmesine ya da tetiklenmesine neden olur (Erdil & Müceldili, 2014). Psikoloji literatürü, bireyin kıskançlığını azaltmak konusunda bir motivasyonun olması gerektiğini aksi halde bu duyguyu devam ettirmesi durumunda kıskançlığın scadenfruede (birinin başarısızlığına ya da acısına sevinme), saldırganlık

ve suç işleme gibi zararlı sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir (Smith & Kim, 2007).

İşyerinde kıskançlık, genellikle işyerinde kişilerarası ilişkilere yönelik düşmanlık, saldırganlık ve diğer şiddet içeren davranışlara neden olan “kötü bir duygu” olarak nitelendirilir (Veiga, Baldrige, Marko & Czy, 2014). Vecchio (2000) çalışan kıskançlığını, bir çalışanın benlik saygısı kaybından ya da çalışma ilişkisi ile ilgili sonuçların kaybından kaynaklanan, “kıskanılan kişinin çıkarlarını azaltmak ya da tamamen ortadan kaldırmak” amacıyla gerçekleştirilen “harekete geçme” davranışı olarak nitelendirilmektedir (Smith & Kim, 2007). Bu bağlamda kıskançlık başkalarının olumlu ilişkilerini, işle ilgili başarılarını, olumlu itibar oluşturma ve sürdürme yeteneğini engellemeyi amaçlayan sosyal baltalamanın etkin bir belirleyicisi olarak görülebilir (Duffy, Scott, Tepper, Aquino, & Shaw, 2012).

İşyeri kıskançlığı konusunda yapılan çalışmalarda başkalarının performans referansı, liderlik ve bağlamsal faktörlerin, kavramın öncülleri olduğu belirtilmektedir (Duffy, Lee, & Adair, 2020). Başkalarının performans referansı öncülü bir karşılaştırmayı içermekte ve kıskançlığa neden olmaktadır. Liderlik öncülünün işyeri kıskançlığını farklı şekillerde tetiklediği görülmektedir. Yu ve Duffy (2017) liderlerin yüksek performanslı astlarının olması halinde kendilerini tehdit altında hissedebileceklerini, konumlarını ve güçlerini kaybetme riski algılayabileceklerini ve bu durumda kıskançlığın ortaya çıkacağını iddia etmektedir. Liderin kendisinin kıskançlık yaşaması olasılığının yanında, çalışanlara yönelik tutum ve davranışlarının yarattığı adalet algısı da kıskançlığa neden olmaktadır. Koopman, Lin, Lennard, Matta ve Johnson (2020) adalete ilişkin sosyal karşılaştırmaların kıskançlık uyandırmadaki rolünü günlük olarak incelemişler, karşılaştırmalar sonucu adalet algısının olumsuz olduğu günlerde kıskançlığın daha yüksek düzeyde yaşandığı sonucuna varmışlardır. Üçüncü öncül olan bağlamsal faktörlerde ödül yapısı ve performans değerlendirme yer almaktadır. Performans değerlendirme ve terfiler gibi resmi rekabetçi sistemlerin de çalışmalarda kıskançlığa neden olduğu, işyeri kıskançlığı literatüründe sıklıkla görülmektedir (Vecchio, 1995; Vecchio, 2000; Moran&Schweitzer; 2008).

Örgütsel araştırmalarda kıskançlığın büyük ölçüde sosyal zayıflatma ve kişilerarası ilişkilere zarar verme (Koopman vd., 2020; Duffy vd., 2012; Cohen, 1988; Moran vd., 2008), suistimal edici denetim (Yu & Duffy, 2017), kıskanılan kişilere ve kuruluşa yönelik desteklerin azaltılması (Koopman vd., 2020) gibi sonuçları olduğu görülmüştür.

2.2. Dijital İşyeri Kıskançlığı, Hissedilen Stres ve İşten Ayrılma Niyeti

Bireyin kıskançlık sonucu sergileyeceği davranışlar, kıskandığı kişiler ile arasındaki farkı nasıl kapatacağına göre değişir. Şöyle ki kıskanç birey ya kıskandığı bireylerin seviyesine ulaşmaya çalışır ya da kıskandıklarını kendi seviyesine çekmeye çalışır (Smith & Kim, 2007). Buna göre sosyal karşılaştırma, doğası gereği yukarı veya aşağı olabilir. Bireyler kendilerini, üstün olarak algıladıkları biriyle karşılaştırdıklarında yukarı doğru karşılaştırma (Wheeler, 1966), aşağıda olarak algıladıkları biriyle karşılaştırdıklarında da aşağı doğru karşılaştırma gerçekleşir (Wills, 1981; Wang, Wang, Gaskin, & Hawk, 2017). Buunk ve Gibbons (2006), yukarı doğru sosyal karşılaştırmaların, daha çok olumsuz duygulara neden olabileceğini ileri sürmektedir. Organizasyonlarda özellikle performans değerlendirme için kullanılan yöntemlerin, işyeri kıskançlığını arttırdığı, çalışanların kendilerini tehdit altında hissetme ve stres düzeylerinin artma olasılıklarını yükselttiği öne sürülmekte; bunun yanında çalışanların kendi performanslarını bilmek istemenin yanında, kendi başarılarını, üstün ve zayıf yönlerini, çalışma arkadaşlarının sonuçlarıyla karşılaştırma eğiliminde oldukları ifade edilmektedir (Vecchio, 2000). Çalışanların bu tür karşılaştırmalar sonucu kendilerini yetersiz bulmalarının hem kıskançlık hem de strese neden olacağı, düşünülmektedir. Nihayetinde kıskançlığın kişiler arası ilişkileri olumsuz etkileyen, bilgi paylaşımını engelleyen, kişinin depresyona girmesi ya da stres yaşaması gibi ruhsal sağlığını tehlikeye sokan sonuçları olduğu belirtilmektedir (Erdil & Mücellilli, 2014). Literatürdeki sonuçlardan hareketle H₁ hipotezi kurulmuştur.

H₁: İşyeri kıskançlığı hissedilen stresi pozitif yönde yordar.

Amerikan İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü stresi, çalışanların, yetenekleri, kaynakları ve ihtiyaçları ile iş gereklilikleri uyumadığında ortaya çıkan olumsuz fiziksel ve duygusal tepkiler olarak ifade etmektedir (Akdemir, Sağbaşı & Sürücü, 2022). Stres algısı sonucunda kişinin psikolojik durumunun değişme derecesi, hissedilen stres olarak değerlendirilebilir. Hissedilen stres belirli bir seviyeye kadar çalışan performansını iyileştirmeye katkı sağlarken, yüksek düzeylere ulaştığında performansı olumsuz etkileyebilir (Stevenson & Harper, 2006). Çalışanlar arası rekabet, çalışanın rekabette kaybetmeye ilişkin tehdit algısı hissedilen stres düzeyini artırabilir, bu durum güçlü olumsuz duygu ve davranışlara neden olabilmektedir (Vecchio, 2000).

Aynı çalışma ortamında hissedilen stres çalışandan çalışana değişebildiği gibi, bir işyerinden diğerine göre de farklı algılanabilir (Folkman & Lazarus, 1988). Çalışanların hissettiği stres yüksek sağlık maliyetine, düşük üretkenliğe, düşük motivasyona, yüksek işe devamsızlığa ve devamında işten ayrılma niyetine neden olabilir (Nielsen vd. 2004). Keza stresin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin (de Croon, Slutier, Blonk, Broersen & Dresen, 2004; Chen& Lin Lien, 2010; Omar, Aluwi, Fauzi, & Hairpuddin, 2020; Salama, Abdou, Mohamed, & Shehata, 2022) çok sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Verilen bulgular ışığında H₂ hipotezi kurulmuştur:

H₂: Hissedilen stres işten ayrılma niyetini pozitif yönde yordar.

Kıskançlığın olumsuz sonuçlarından biri de işten ayrılma niyetidir (Ahn & Chaoyu, 2019). İşten ayrılma niyeti, çalışanın organizasyondan ayrılmaya yönelik bilinçli istekliliğini ifade eder (Tett & Meyer, 1993). İşten ayrılma niyeti öncüllerinin farklı nedenleri olduğu ileri sürülmüştür. Örneğin, işten ayrılma niyeti ile çalışana yapılan yatırım arasında ters orantılı bir ilişki olduğu buna karşın organizasyonda çalışanın kariyerinde ilerleme şansının olmaması ya da yoksunluk hissiniin olması arasında ise doğru orantılı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Eatough, Chang, Miloslavic, & Johnson, 2011). Kariyer ilerleme şansının olmaması ya da yoksunluk duygusu sosyal karşılaştırma sonucu kıskançlık duygusunu ortaya çıkarabilir. Bu türden yukarı yönlü karşılaştırmaların, çalışanların işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkilediği belirtilmektedir (Brown vd., 2007). Buna göre kıskanç bireylerin kıskanmayan bireylere göre işten ayrılma niyetine sahip olma olasılığı daha yüksek görülmektedir (Li, Xu & Kwan, 2021). Yapılan araştırma sonuçlarından hareketle H₃ hipotezi kurulmuştur:

H₃: İşyeri kıskançlığı işten ayrılma niyetini pozitif yönde yordar.

Rahatsız edici ve hoş olmayan bir duygu olarak nitelendirilen kıskançlık fiziksel ve psikolojik acı ile ilişkilidir (Duffy vd., 2012). Fiziksel ve psikolojik acı işyerinde hayal kırıklığına neden olur ve hissedilen stresi artırır (Erdil & Mücadili, 2014). Kıskançlık strese neden olduğunda ve bireyin iş rutininin bir parçası haline geldiğinde; bu duygu ile baş edemeyen çalışan için işten ayrılma niyeti cazip bir çözüm haline gelebilir. Bu bağlamda kıskançlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde hissedilen stresin aracılık ettiği düşünülmektedir ve H₄ hipotezi kurulmuştur:

H₄: İşyeri kıskançlığı işten ayrılma niyeti ilişkisinde hissedilen stres aracı role sahiptir.

2.3. İşyeri Kıskançlığı, İşyeri Nezaketsizliği ve İşten Ayrılma Niyeti

Saygı normunu ihlal eden düşük düzeyde sapkın davranış (Andersson & Pearson, 1999) olarak tanımlanan işyeri nezaketsizliğine- başkalarını küçümseme, aşağılayıcı söz söyleme, umursamama, kaçınma, incitici söz söyleme ve dedikodu yapma gibi- birine zarar verme niyeti gösterme davranışları (Pearson & Porath, 2009) örnek verilebilir. İşyeri nezaketsizliği her işyerinde görülebilir. Çalışanların %98'inin nezaketsiz davranışa maruz kaldığı, %50'sinin bu tür davranışları haftada bir yaşadığı (Porath & Pearson 2012) ve nezaketsiz davranışa maruz kalmanın ekonomik maliyetinin çalışan başına yıllık 14000\$ olduğu tahmin edilmektedir (Pearson & Porath, 2009). Bunun yanında işyeri nezaketsizliğine maruz kalan çalışanların insani maliyetleri de oldukça ağırdır. İşyeri nezaketsizliğine maruz kalan çalışan çalışan endişelenebilir, kaçınma eğilimine girebilir, işten çekilebilir ya da yaşadığı hayal kırıklığını müşterilere yansıtabilir (Schilpzand, De Peter & Erez, 2016).

Literatürde işyeri nezaketsizliğinin nasıl ortaya çıktığına ilişkin çeşitli yaklaşımlar geliştirildiği görülmektedir. Lawrence ve Robinson (2007) işyeri nezaketsizliğinin organizasyonel direnişin bir biçimi olduğunu öne sürmektedir. Tüm organizasyonlarda güç alanları vardır ve beraberinde direniş alanları da ortaya çıkar. Organizasyon yapıları, sistemleri, kültürleri ve organizasyon üyelerinin eylemlerini kontrol eden güç devrelerinin kullanım şekilleri çalışanda özerklik, kimlik kaybı ya da haksızlık algısına yol açabilir, bu durum çalışanların nezaketsiz davranışlar sergilemelerine neden olabilir (Lawrence & Robinson, 2007). Çalışanların işle ilgili duyguları nezaketsiz davranışlara neden olabilir. Buna göre nezaketsiz veya saygısız davranışlara maruz kalan bireyin olumsuz duyguları tetiklenebilecek ve istenmeyen davranışlar sergileyebilecektir. Çalışanın işyerlerinde yaşayabileceği duygulardan biri de kıskançlıktır. Kıskançlık kişilerarası ilişkiler üzerinde baskı oluşturabilir. Bunun sonucunda kıskanmak, hedefte bulunan çalışanın, algıladığı çalışanlar arası rekabeti artırabilir ve iş birliği isteğini azaltabilir (Foster, 1972). Karşılıklılık normuna uygun olarak iş arkadaşları tarafından kıskanıldığını hisseden çalışan, olumsuz tepki verecek ve medeni olmayan davranışlara ve hatta nezaketsizliğe yönelebilecektir. Bu durum kıskanan çalışan için de geçerli olabilir. Nezaketsizlik, diğer çalışanlara karşı saygısız ve kötü muamele içeren davranışlara

neden olabilir. Diğer taraftan duygusal olaylar teorisi çalışmaları sonuçlarında olumsuz olayların olumlu olaylara göre daha fazla çalışan psikolojisini etkilediği ve bu negatif etkinin çalışan davranışlarına yansıdığı belirtilmektedir (Mengenci, 2015). Bu bağlamda hissedilen kıskançlık duygusunun sonucu olarak, işyeri nezaketsizliğinin gelişebileceği öngörülmesi H₅ hipotezi kurulmuştur:

H₅: İşyeri kıskançlığı işyeri nezaketsizliği pozitif yönde yordar.

İşyeri nezaketsizliği gerek nezaketsizliğe maruz kalan çalışanlarda gerekse tanıklık eden çalışanlarda olumsuz duygulara (Porath & Pearson, 2012) ve strese (Lim, Cortina, & Magley, 2008) neden olur. Nezaketsizliğe maruz kalan ve mağdur olan çalışan haksız bir şekilde utanç veya aşağılanma duygusu yaşayabilir, sonrasında çalışmada genel bir mutsuzluk ve memnuniyetsizlik hali oluşması olağandır. Bu olumsuz duygu ve algıların uzun vadeye yayılması durumunda çalışanın işte kalma motivasyonunun azalması ve işten ayrılma düşüncesinin gelişerek artması söz konusu olabilir. Diğer taraftan çalışanın karşı karşıya kaldığı nezaketsiz davranış sonrası iş arkadaşlarına ya da işine karşı olumsuz bir duygu ya da algı gelişmemesi halinde, nezaketsizliğin işten ayrılma niyetine neden olması olasılığı azalacaktır. Diğer taraftan Barling (1996) işyeri şiddeti modeline ilişkin çalışmada işyeri nezaketsizliğinin direkt çıktıları olarak olumsuz ruh hali, bilişsel dikkat dağınıklığı, korkuyu sıralarken; dolaylı çıktıları psikolojik, psikosomatik ve organizasyonel sonuçlar olmak üzere üç başlıkta ele almış, işten ayrılma niyetine organizasyonel çıktılar başlığında yer vermiştir (Barling, 1996). Yazında yapılan birçok çalışma sonuçları işyeri nezaketsizliğinin çalışanların işten ayrılma niyetini etkilediğini göstermektedir (Porath & Pearson, 2013; Miner-Rubino & Reed, 2010; Wilson & Holmval, 2013; Loh & Saleh, 2022). Buna göre H₆ hipotezi kurulmuştur:

H₆: İşyeri nezaketsizliği işten ayrılma niyetini pozitif yönde yordar.

Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar işyeri nezaketsizliğinin iş tatminini, örgütsel üretkenliği, örgütsel bağlılığı azalttığı, çalışan sağlığını olumsuz etkilediği ve yüksek işgücü devrine neden olduğuna dikkati çekmektedir (Reio & Ghosh, 2009). Yazında nezaketsizliğe maruz kalan çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığının tehlikeye girdiği, iş tatminlerinin azaldığı (Mao, He & Yang, 2021), zira nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanların hissettikleri sıkıntıların arttığı ve bu duruma teslim olduklarına ilişkin sonuçlar mevcuttur (Li vd. 2021). İşyeri nezaketsizliğinin öncülleri arasında

sayılan işyeri kıskançlığı ile (Mao, He, & Yang, 2021) işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işyeri nezaketsizliğinin aracılık etkisinin olacağı öngörülmesi bu doğrultuda H₇ kurulmuştur:

H₇: İşyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde işyeri nezaketsizliği aracı role sahiptir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Çalışmanın amacı işyeri kıskançlığı ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin aracı rolünü ortaya koymaktır. Bu amaçla Şekil 1'de yer alan model oluşturulmuştur. Araştırma tasarımı kavramsal çerçeve duygusal olaylar teorisine dayandırılmıştır. Teori bireyin yaşadığı duygusal olayların yapısal nedenleri ve sonuçlarına odaklanmış (Weiss & Cropanzola, 1996), çalışanın yaşadığı olaylara verdiği duygusal tepkilerin davranış ve tutumlarına olan etkilerini incelemektedir (Mengenci, 2015). Duygusal olaylar teorisi göre, (a) çalışma ortamı özelliklerinin neden olduğu iş olayları, olumlu ve olumsuz duygusal durumlarla sonuçlanan duygusal uyaranlar olarak hareket eder, (b) duygusal durumlar, etki odaklı davranış ve tutumlar için itici güç olarak görülür, (c) tutumlar, hem çalışma özellikleri hem de duygusal durumlardan etkilenir ve yargıya dayalı davranışları etkiler, bunun yanında (d) kişilik özellikleri, duygusal iş olayları ve duygusal durumlar arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynar (Ghasemy, Sirat, Rosa-Diaz, & Martin-Ruiz, 2021). Bu model de olumsuz olayların nedeni işyerinde kıskançlık ile temsil edilmektedir. Olumsuz bir duygu deneyimi olan işyeri kıskançlığının olumsuz bir iş davranışı olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin aracılık ilişkisi incelenmiştir.

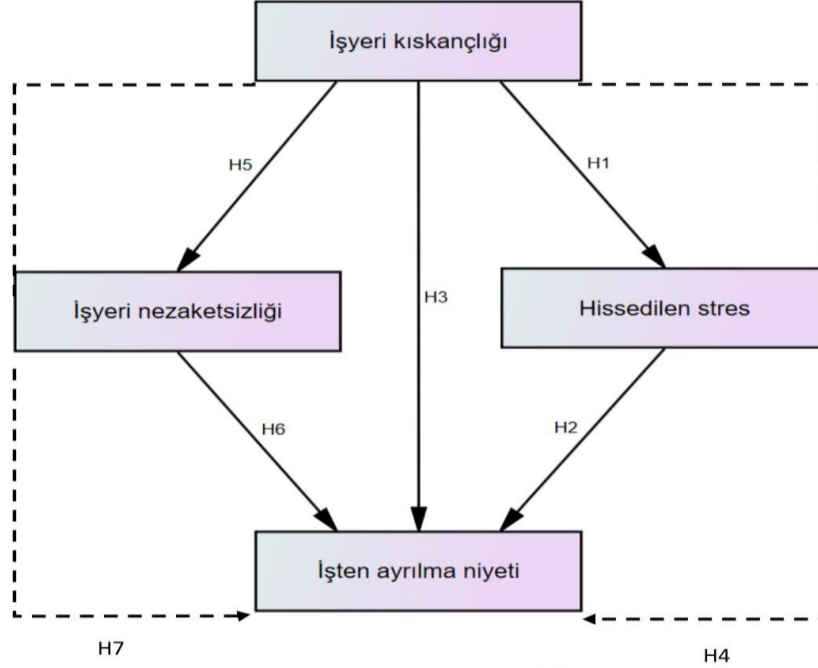
3.2. Araştırmanın Anakütüle ve Örneklemi

Araştırmanın anakütlesini Ankara ilinde bulunan üç kamu kurumunun 1526 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri kesitsel olarak ve tesadüfi örneklem yöntemi belirlenmiştir. Anketler 9 Haziran 2021- 24 Temmuz 2021 tarihleri arasında araştırmacı tarafından dağıtılmış ve toplanmıştır. Toplanan 436 anketten 8'i eksik doldurulması nedeniyle veri setinden çıkarılmıştır. Çalışmanın amacı, değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek olduğu için toplanan verilerin yeterli olduğu kanısına varılmıştır.

Katılımcıların %46, 3'ü kadın, %53, 7'si erkektir, %38,8'i 20-29 yaş aralığında, %22,9'u 30-39 yaş aralığında, %30,4'ü 40-49 yaş aralığında, %7,9'u

50 ve üstü yaş aralığındadır. %54,7'si lisans ve lisansüstü eğitim mezunudur ve %38,8'i 10 yıl ve üzeri iş deneyimine sahiptir.

başka bir çalışan hakkında güzel şeyler söylediğinde depresif hissediyorum.” gibi ifadelerden oluşmaktadır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

— → Doğrudan etki
 - - - → Aracılık etkisi

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma izni için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'na başvurulmuş, 20.04.2021 tarihli 2021/106 sayılı toplantı sonucu anket formunun uygulanması izni alınmıştır.

Araştırma için hazırlanan anket 2 bölümden oluşturulmuş ilk bölümde katılımcıların demografik bilgilerine, 2. Bölümde araştırmaya konu edilen değişkenlerin ölçeklerine yer verilmiştir. Kullanılan ölçekler daha önceki araştırmalarda kullanılmıştır. Tüm değişkenler 5'li Likert tipi ölçeklerle ölçülmektedir.

Ankette İşyeri kıskançlığı değişkenini ölçmek için Vecchio (2005) tarafından geliştirilen 5 maddelik *İşyeri Kıskançlığı* ölçeğinin, Elçi ve arkadaşları (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Vecchio (2005) tarafından geliştirilen ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,71; Elçi ve arkadaşları (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmış halinin Cronbach Alfa değerinin 0,70 olduğu hesaplanmış, güvenilir olarak kabul edilmiştir (Field, 2009). Ölçek “Yöneticimi başkasını överken gördüğümde karnıma ağrılar giriyor.”, “Yöneticim

Hissedilen stresi ölçmek için Netemeyer ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiş olan 4 ifadeli *İş Stresi* ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Koçer (2015) tarafından Türkçeye çevrilmiş, Cronbach Alfa değerinin 0,82 hesaplanmıştır. Ölçeğin ifadeleri “işim sağlığımı doğrudan etkileme eğilimindedir”, “işimle ilgili sorunlar yüzünden geceleri uykusuz kalıyorum” şeklindedir.

Katılımcıların işyeri nezaketsizliği algılarını ölçmek amacıyla Cortina ve arkadaşlarının (2001) geliştirdiği, 7 ifadeden oluşan (Cronbach Alfa değeri 0,89) ve Kaya (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmış Cronbach Alfa değeri 0,91 hesaplanan *İşyeri Kabalığı Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçekte “Sizi aşağıladı mı ya da küçümsedi mi?”, “Hakkınızda küçük düşürücü ya da onur kırıcı yorumlar yaptı mı?” gibi ifadeler yer almaktadır.

İşten ayrılma niyeti değişkenini ölçmek için Rosin & Korabick (1995) tarafından geliştirilmiş, Tanrıöver (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve Cronbach Alfa değeri 0,71 olarak hesaplanmış *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçek “Eğer imkânım olsaydı, işimden ayrılırdım.”, “Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.” gibi ifadelerden oluşmaktadır.

3.4. Verilerin Analizi

Analizlerde, Doğrulayıcı Faktör Analizi, Güvenilirlik Analizi, Korelasyon Analizi, Yapısal Eşitlik Modeli, Aracılık Etkisi Testi kullanılmıştır. Veri analizleri IBM SPSS Statistics Statistical Package for Social Science) ve IBM AMOS paket programı aracılığıyla test edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Araştırmada ölçeklerin güvenilirlikleri için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmış ve geçerlilikleri için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Faktörlerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1’de değişkenlere ait Cronbach Alfa değerlerinin güvenilirlikleri konusunda tatminkâr sonuçlar olduğu sonucuna varılmıştır (Field, 2009).

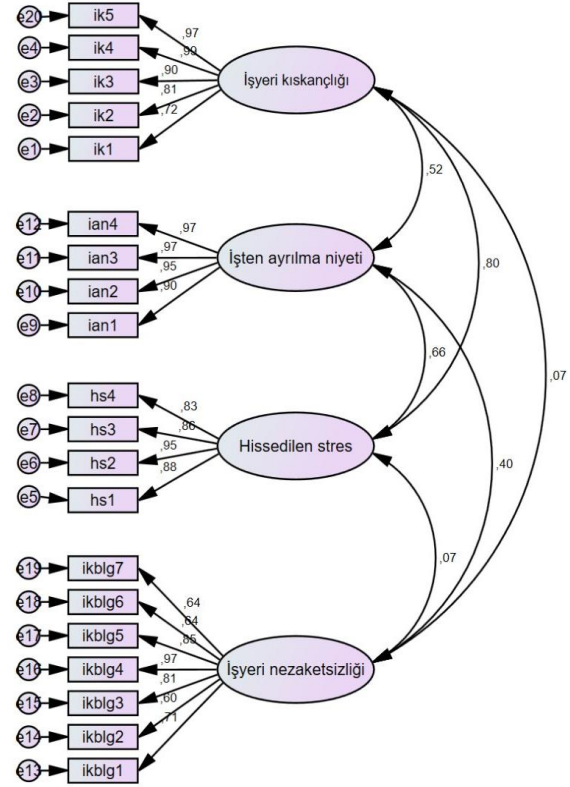
Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

| Değişkenler | Cronbach's Alfa |
|-----------------------|-----------------|
| İşyeri kıskançlığı | 0,95 |
| Hissedilen stres | 0,92 |
| İşten ayrılma niyeti | 0,97 |
| İşyeri nezaketsizliği | 0,89 |

Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar Şekil 2’de ve Tablo 2’de verilmiştir. Şekil 2’de DFA sonuçlarına göre gruplanan ya da dışarıda bırakılması gereken herhangi bir ifade tespit edilmemiştir. Tablo 2’de verilen ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri ve kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri karşılaştırıldığında ölçeklere ilişkin değerlerin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür (Çokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2010).

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

| Değişkenler | CMIN/DF <5 | NFI >0,90 | RMSEA <0,08 | GFI >0,85 | TLI >0,90 | CFI >0,95 | IFI >0,90 |
|--------------------------|---------------|--------------|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| İşyeri Kıskançlığı | 2,85 | 0,95 | 0,07 | 0,96 | 0,98 | 0,97 | 0,97 |
| Hissedilen Stres | 2,15 | 0,92 | 0,07 | 0,89 | 0,97 | 0,97 | 0,97 |
| İşyeri Nezaketsizliği | 1,97 | 0,98 | 0,06 | 0,95 | 0,99 | 0,99 | 0,98 |
| İşten ayrılma Niyeti | 2,03 | 0,97 | 0,06 | 0,97 | 0,96 | 0,98 | 0,98 |



Şekil 2: Ölçüm Modelinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

4.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizleri

Örneklemden elde edilen veriler ile araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezleri test edebilmek amacıyla, araştırmadaki değişkenler (işyeri kıskançlığı ve işten ayrılma niyeti) arasında çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını belirlemek için Tolerans ve VIF değerlerine bakılmıştır. Değişkenler arası Tolerans değeri ,91, VIF değeri ise 1,09 şeklinde hesaplanmış ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı sonucuna varılmıştır (Klaine, 2019).

Araştırmada değişkenler ve kontrol değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon değerleri IBM SPSS programında hesaplanmış Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Değerleri

| Değişkenler | Ort. | S.S. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------------------|------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-----|
| 1.İşyeri kıskançlığı | 2,89 | 1,04 | 1 | | | | | | |
| 2.Hissedilen Stres | 2,69 | 1,15 | ,81** | 1 | | | | | |
| 3.İşyeri Nezaketsizliği | 3,13 | 1,10 | ,23** | ,07 | 1 | | | | |
| 4.İşten Ayrılma Niyeti | 2,77 | 1,13 | ,47** | ,55** | ,42** | 1 | | | |
| 5.Cinsiyet (1=Kadın, 2=Erkek) | 1,54 | 0,50 | -,01 | -,01 | ,08 | ,00 | 1 | | |
| 6.Yaş | 3,07 | 1,00 | ,00 | -,01 | -,01 | -,01 | ,07 | 1 | |
| 7.Eğitim | 3,33 | 1,14 | -,02 | -,00 | -,00 | -,01 | ,25** | -,08 | 1 |
| 8.İş Deneyimi | 2,92 | 1,33 | -,01 | -,08 | -,01 | -,01 | ,18** | ,89** | ,03 |

**p<,01 *p<,05

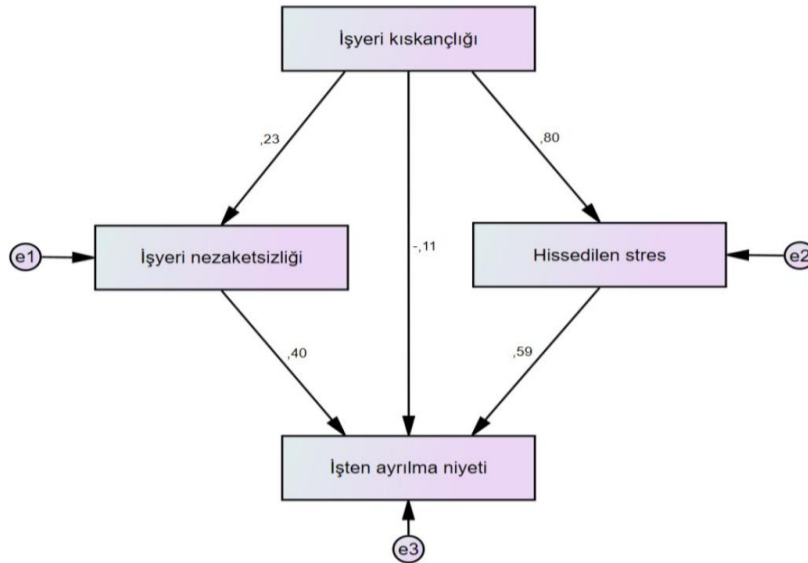
Tablo 3'te korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde işyeri kıskançlığı ile hissedilen stres arasında %1 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde oldukça yüksek (0,81) düzeyde bir korelasyon olduğu, işyeri kıskançlığı ile işyeri nezaketsizliği arasında %1 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde (0,23) düşük düzeyde bir korelasyon (Cohen, 1988) olduğu görülmüştür.

İşten ayrılma niyeti ile işyeri kıskançlık arasında (0,47), işten ayrılma niyeti ile hissedilen stres arasında (0,55), işten ayrılma niyeti ile işyeri nezaketsizliği arasında (0,42) %1 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde orta düzeyde bir korelasyon (Cohen, 1988) olduğu görülmüştür. Buna göre işyeri kıskançlığı, hissedilen stres, işyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma niyeti arasında çeşitli düzeylerde ilişki olduğu söylenebilir.

Demografik değişkenler olan cinsiyet, yaş, eğitim ve iş deneyimi ile işyeri kıskançlığı, hissedilen stres, işyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma niyeti arasında bir korelasyon olmadığı görülmüştür.

4.3. Hipotez Testleri

Araştırmada işyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin aracılık rolü incelenmiştir. Öncelikle değişkenler arası ilişkiler ele alınmış ardından doğrudan ve dolaylı aracılık rolleri ortaya konmuştur. Araştırmada değişkenler arası ilişkiler yapısal eşitlik modeli kullanılarak ortaya çıkarılmıştır. İşyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin aracılık rolünü tespit etmek ve değişkenler arası aracılığın anlamlılığını kontrol etmek için bootstrapping işlemi uygulanmıştır. Bootstrapping işlemi örneklem sayısını artırarak kurulan modelde yer alan doğrudan ve dolaylı etkilerin anlamlılığını test etmekte kullanılan yaygın yöntemdir (MacKinnon, 2008). Sıklıkla yeniden örnekleme tercih edilmektedir. Bu yöntemde kullanılan yanlılığı düzeltilmiş güven aralığı değerlerinin (Confidence Interval; CI) "sıfır" sayısını kapsamaması gerekmektedir. Modern yaklaşım olarak değerlendirilen Bootstrap yönetimi dolaylı etkinin sayısallaştırılmasına olanak

**Şekil 3:** Yapısal Eşitlik Modeli

tanımlanmaktadır (Polatçı & Baygın, 2022). Araştırma değişkenlerinin ilişkilerini görmek için yapısal eşitlik modeli kurulmuş ve sonuçlar Şekil 3'te verilmiştir.

Modelde öncelikle işyeri kıskançlığının doğrudan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, ardından işyeri kıskançlığının işten ayrılma niyetine hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliği üzerinden etkisi incelenmiştir. Modelin uyum iyiliği indisleri CMIN/DF=1,79, SRMR=0,05, RMSEA=0,06, GFI=0,98, AGFI=0,81, CFI=0,97 olarak hesaplanmış, sonuçları kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür (Çelik & Yılmaz, 2016).

üzerinde, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu ve aracılık ilişkisine bakılabileceği sonucuna varılmıştır. Buna göre işyeri kıskançlığının işten ayrılma niyeti etkisinde hissedilen stresin ($\beta=0,42$ $p<,05$, $GA=0,36-0,49$) anlamlı ve pozitif yönde aracılık rolü olduğu görülmüş, H_4 hipotezi desteklenmiştir. İşyeri kıskançlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işyeri nezaketsizliğinin ($\beta=0,08$ $p<,05$, $GA=0,05-0,11$) aracılık rolü olduğu ve H_7 hipotezinin desteklendiği görülmüştür.

Tablo 4: Yapısal Eşitlik Modeli Aracılık Analizi Sonuçları

| Etki | β | Standart Hata | %95 Güven Aralığı | |
|--|---------|---------------|-------------------|-------|
| | | | Alt | Üst |
| Doğrudan Etkiler | | | | |
| İşyeri kıskançlığı>İşyeri nezaketsizliği | 0,23 | 0,08 | 0,22 | 0,45 |
| İşyeri kıskançlığı>Hissedilen stress | 0,80 | 0,03 | 0,67 | 0,76 |
| İşyeri kıskançlığı>İşten ayrılma niyeti | -0,11 | 0,05 | -0,18 | -0,02 |
| Hissedilen stres>İşten ayrılma niyeti | 0,59 | 0,06 | 0,53 | 0,66 |
| İşyeri nezaketsizliği>İşten ayrılma niyeti | 0,39 | 0,02 | 0,20 | 0,48 |
| Dolaylı Etki | | | | |
| İşyeri kıskançlığı>Hissedilen stres>İşten ayrılma niyeti) | 0,42 | 0,04 | 0,36 | 0,49 |
| İşyeri kıskançlığı>İşyeri nezaketsizliği>İşten ayrılma niyeti) | 0,08 | 0,02 | 0,05 | 0,11 |

* $p<,05$

Çalışmanın modeline ilişkin sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir. Değişkenler birlikte analiz edilmeden önce işyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti regresyon analizine tabi tutulmuş ve işyeri kıskançlığının işten ayrılma niyetini ($\beta=0,47$ $p<,05$) pozitif yönde yordadığı ancak tüm değişkenler birlikte analize girildiğinde Tablo 4'te verildiği üzere, bu etkinin negatife dönüştüğü görülmüştür.

İşyeri kıskançlığının hissedilen stresi ($\beta=0,8$ $p<,05$, $GA=0,67-0,76$) ve işyeri nezaketsizliğini ($\beta=0,23$ $p<,05$, $GA=0,22-0,45$) anlamlı bir biçimde pozitif yönde yordadığı, buna göre H_1 ve H_5 hipotezlerinin desteklendiği görülmüştür. Son olarak hissedilen stres ($\beta=0,59$ $p<,05$, $GA=0,53-0,66$) ve işyeri nezaketsizliğinin ($\beta=0,39$ $p<,05$, $GA=0,20-0,48$) işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı görülmüş, dolayısıyla H_2 ve H_6 hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmada 5,000 bootstrap (yeniden örnekleme) yapılarak bootstrap katsayısı ve güven aralıkları belirlenmiştir. Dolaylı etkinin anlamlı olduğuna karar verebilmek için oluşan güven aralığı alt ve üst sınırının sıfırı kapsamaması gerekmektedir (Hayes, 2013). Analiz sonucunda aracılık etkisine ilişkin tüm varsayımların gerçekleştiği görülmüştür. Zira bağımsız değişkenin aracı ve bağımlı değişken

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüz yönetim anlayışında çalışan iş tutum ve davranışını yönlendiren duyguların önemli olduğu düşünülmektedir. Goleman ve arkadaşlarına (2003) göre etkili yönetsel görevlerin merkezinde duygular yer almaktadır. Benzer bir şekilde yönetimin, çalışanlarda belirli duyguları uyandırmayı, belli duyguları yönetmeyi içeren duygusal bir süreç olduğu iddia edilmektedir (Dasborough & Ashkanasy, 2002). Araştırma çalışmanın olumsuz duygularından biri olan kıskançlığın bireysel ve organizasyonel sonuçlarını görmek açısından önemlidir.

Araştırma sonuçları, işyeri kıskançlığının işten ayrılma niyetinin yordadığı yönündedir; sonuç literatürde de desteklenmektedir (Tett & Meyer, 1993; Erdil & Mucedilli, 2014; Kolawole, Fapounda, & Ibronke, 2020; Li vd, 2021). Bunun yanı sıra işyeri kıskançlığının hissedilen stresi etkilediği bulgusu da literatürde karşılığını bulmakta ve desteklenmektedir (Vecchio, 2000; Kolawole, vd, 2020). Şöyle ki yukarı doğru karşılaştırma süreçleri sonucu oluşan işyeri kıskançlığı, bireylerin işyerlerine ilişkin olumlu deneyimlerine zarar veren olumsuz duygular

geliştirmelerine ve stres hissetmelerine neden olur (Greenberg, 2007). Duygusal olaylar teorisinde de karşılığını bulan bu durum aynı zamanda işyeri kıskançlığı ile işyeri nezaketsizliği arasındaki ilişki sonuçlarını da destekler niteliktedir. Kıskançlık özel ve sonuçları itibariyle olumsuz nitelendirilen bir duygudur. Kıskanç insanlar genellikle kıskançlık duygularını kabul etmezler (Mishra, 2009), bu bağlamda medeni olmayan davranışlar sergilemek, kıskanç bireyin, kıskanç olarak tanınmadan, kıskandığı bireyle hesaplaşması için potansiyel bir yol olarak görülebilir (Cortina & Magley, 2001). Benzer biçimde kıskançlığın medeni olmayan davranışlara neden olduğuna ilişkin bulguların olduğu görülmüştür (Smith C. R., 2016; Heidi & Alberts, 2022). Dolayısıyla araştırmada elde edilen, işyeri kıskançlığı ile işyeri nezaketsizliği arasında bir ilişki olduğu ve kıskançlığın nezaketsizliği tetiklediği sonucu literatürdeki araştırma sonuçları ile uyumludur.

Araştırmanın aracı değişkeni olan hissedilen stresin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği; hissedilen stres sonucu çalışmada oluşan gerginlik ve baskı arttıkça işten ayrılma düşüncesine yoğunlaşıldığı sonucuna varılmıştır. Bireyin işyerinde yaşadığı dış kaynaklı stresle başa çıkamaması sonucu zamanla gerek psikolojik gerekse fiziksel açıdan zarar görebilir (Kaba, 2019). Birey maruz kaldığı stresin yarattığı olumsuz sonuçların şiddetine bağlı olarak işten ayrılma niyetine girebilir. Literatürde de hissedilen stresin işten ayrılma düşüncesini güçlendirdiği görülmektedir (Zhang, Zhao & Liu, 2015; Lai, Hossin, Li, Wang & Hosain, 2022). Örneğin Podsakoff ve arkadaşları (2007) stresli çalışanların geri çekilme davranışı geliştirdiği ve işten ayrılma niyeti taşıdığı ileri sürmektedir.

İşyeri nezaketsizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği, 46 çalışmayı kapsayan meta-analiz çalışması işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetini pozitif bir şekilde etkilediği, iş arkadaşı, yönetici ve müşteri nezaketsizliği karşılaştırmalarında “iş arkadaşı nezaketsizliğini” diğer nezaketsizlik kaynaklarına oranla daha az etkili olduğu görülmektedir (Namin, Ogaard & Roislien, 2022). Cortina ve arkadaşları (2001) işyeri nezaketsizliğinin yaygın olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu yaygınlık oranı sonuçları itibariyle rahatsız edicidir, çünkü işyeri nezaketsizliği, iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti gibi istenmeyen durumları beraberinde getirmektedir (Islam & Bowling, 2022). Karşılaşılan nezaketsizliğin derecesi kadar nezaketsizliğin kaynağının da çalışanın geri çekilme ya da işten ayrılma düşüncesini güçlendirebileceği düşünülmektedir.

Araştırmada işyeri kıskançlığı işten ayrılma niyeti ilişkisinde hem hissedilen stresin hem de işyeri nezaketsizliğinin aracı rolü olduğu görülmüş, işyeri kıskançlığının hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliği üzerinden işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı sonucuna varılmıştır. Literatürde işyeri kıskançlığı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde hissedilen stres ve işyeri nezaketsizliğinin aracılık ilişkisinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmada toplam etkiler incelendiğinde işyeri kıskançlığı hissedilen stresi, işyeri nezaketsizliğine göre daha fazla etkilemektedir. Bu sonucun örnekleme yapısı ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Kamu kurumlarının bürokrasi modeline göre yapıldığı bilinmektedir. Bu tür kurumların organizasyon yapılarında yoğun bir hiyerarşinin olduğu, çalışan ilişkilerinin bu hiyerarşiye göre biçimlendiği, buna nedenle kıskançlık duygusuna sahip olursa bile nezaketsizliğin nispeten daha düşük düzeyde yaşanabileceği olası görülmektedir.

İşyeri kıskançlığı bir süreç sonucunda gerçekleşmektedir. Buna göre çalışan beceri, yetenek gibi yeterlilik düzeyleri ve kazanımlar konusunda öz-değerlendirme motivasyonu ile kendini işyerindeki akranlarıyla karşılaştırmaktadır (Wood, 1989). Yapılan karşılaştırma neticesinde kendisini yetersiz bulan çalışanın çevresindekileri tehdit olarak algılaması, hissettiği stresin artması, bu stres düzeyine bağlı olarak işten ayrılma düşüncesine sahip olması olası bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Diğer taraftan kıskançlığın olgun olmayan insan davranışı sergilemeye neden olabileceği ve saygı koşullarını ihlal edilerek nezaketsizliğe neden olabileceği düşünülmektedir. Nezaketsizliğe maruz kalan çalışanların bu duruma kayıtsız olamayacağı, nezaketsizliğe maruz kalmaktan ötürü yaşadığı gerginliğin ya da baskının şiddetine göre işten ayrılma düşüncesine girebileceği sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde, kuramsal çerçevede değerlendirildiğinde, kıskançlığın, nezaketsizlik ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi olduğuna dair elde edilen bu bulgu duygusal olaylar teorisi (Weiss ve Cropanzano, 1996) ile ileri sürülen görüşleri de destekler niteliktedir.

Organizasyonlarda kıskançlık çalışanın tutum ve davranışlarına yansımaları açısından önemlidir. İyi huylu kıskançlık bireyin özellikle performansına ve iş çıktılarına yansırken, kötü huylu kıskançlığın olumsuz tutum ve davranışlara neden olduğu, bireyin çalışma ilişkilerine yansıdığı ve bu durumun organizasyonlarda arzu edilmeyeceği açıktır. Rekabetçi çalışma ortamında kıskançlığın kaçınılmaz olduğunu göz önüne alındığında, kıskançlığın ortaya çıkmasını kontrol etmek yerine, yöneticilerin öncelikle kıskançlığı daha yapıcı bir

kanala yönlendiren koşulları şekillendirmeye odaklanmaları uygun görülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçların farklı sektörlerdeki örneklem gruplarına uygulanarak sonuçların karşılaştırılması böylelikle genel bir yargıya ulaşılması açısından önemlidir. Şu ana kadar yapılan çalışmalar dikkate alındığında yöneticilerin çalışanlarına özgüven aşılama, adil davranış sergileme ve zaman/performans baskılarını yönetme yoluyla kıskançlığı yönetmeleri önerilebilir.

İşyeri kıskançlığının çalışanın özdeğerlendirme güdüsünden ötürü ortaya çıktığı yaklaşımından hareketle (Lee & Duffy, 2019), organizasyonlarda çalışanlara beceri ve yetkinliklerini arttırmak konusunda olanakların hazırlanması ve sunulması gerektiği düşünülmektedir. Çalışanlar beceri, yetenek ve yetkinliklerini arttırdıkça özdeğerlendirmeleri sonucu, doyum gerçekleşirse kıskançlık duygusunun törpüleneceği öngörülmektedir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır: ilk olarak kamu çalışanlarının işyeri kıskançlığı, hissedilen stres, işyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma niyeti durumunun değerlendirilmesi, ölçekteki maddelerle ve maddelere verilen yanıtlarla sınırlıdır. Ek olarak araştırmadan elde edilen bulgular, araştırma kapsamında Ankara'daki kamu kurumlarında çalışan personelle sınırlı tutulduğundan, sonuçların bütün kamu kurumları için genellenmesi söz konusu değildir.

ETİK BEYANATI

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

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 20.04.2021 tarih ve 2021/106 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Akdemir, M., Sağbaş, M., & Sürücü, L. (2022). Job Stress and Turnover Intention in The Hotel Employees. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(1), 1-10.
- Andersson, L., & Pearson, C. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24, 452-471.
- Barling, J. (1996). The prediction, experience, and consequences of workplace violence. G. VandenBos, & E. Bulatao (Dü) içinde, *Violence on the job: Identifying risks and developing solutions* (s. 29-49). Washington, DC: American Psychological Association.
- Brown, D., Ferris, D., Heller, D., & Keeping, L. (2007). Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social comparisons at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(1), 59-75.
- Buunk, A. P., & Gibbons, F. X. (2006). Social Comparison Orientation: A New Perspective on Those Who Do and Those Who Don't Compare with Others. In S. Guimond (Ed.), *Social Comparison and Social Psychology: Understanding Cognition, Intergroup, Relationship, and Culture* (pp. 15-32). New York: Cambridge University Press.
- Chen, M.-F., Lin C.-P. & Lien G.-Y. (2011) Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention, *The Service Industries Journal*, 31:8, 1327-1345, doi: 10.1080/02642060903437543
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2 b.). Hillsdale: NJ:Lawrence Erlbaum Associates.
- Cortina, L., & Magley, V. (2001). Incivility in the Workplace: Incidence and Impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- Çelik, H., & Yılmaz, V. (2016). *LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi* (3 b.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem.Net.
- Dasborough, M., & Ashkanasy, N. (2002). Emotion and attribution of intentionally in leader-member relationships. *The Leadership Quarterly*, 13, 615-634.
- De Clercq, D., Haq, I., & Azeem, M. (2018). The roles of informational unfairness and political climate in the relationship between dispositional envy and job performance in Pakistani organizations. *Journal of Business Research*, 82, 117-126.
- de Croon, E. M., Sluiter, J. K., Blonk, R. W. B., Broersen, J. P. J., & Frings-Dresen, M. H. W. (2004). Stressful Work, Psychological Job Strain, and Turnover: A 2-

- Year Prospective Cohort Study of Truck Drivers. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 442–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.442>
- Doğan, K., & Vecchio R. P. (2001). Managing employee envy in the workplace. *Compensation and Benefits Review*, 33(2), 57-64.
- Duffy, M., Lee, K., & Adair, E. (2020). Workplace Envy. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 19-44.
- Eatough, E., Chang, C., Miloslavice, S., & Johnson, R. (2011). Relationships of role stressors with organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 619-632.
- Elçi, M., Şener, İ., Karabay, M., & Erman, H. (2021). İşyerinde Kıskanma ve Kıskanılma: Ölçek Uyarlama ve Ölçüt Bağımlı Geçerliliği. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 209-224.
- Erdil, O., & Müceldili, B. (2014). The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention. *10th International Strategic Management Conference*, (s. 447-454).
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3 b.). London.
- Folkman, S., & Lazarus, R. (1988). Coping As A Mediator of Emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 466-475.
- Foster, G. M. (1972). The Anatomy of Envy: A Study in Symbolic Behavior. *Current Anthropology*, 13, 165-202.
- Gallagher, E. (2013). *Constructive and destructive employee responses to envy at work: The role of (in) justice and core self evaluations*. Doctoral dissertation, University of Nebraska at Omaha, Publication No.3604534. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Ghasemy, M., Sirat, M., Rosa-Diaz, I., & Martin-Ruiz, D. (2021). Causes and consequences of academics' emotions in private higher education institutions: Implications for policy and practice through the lens of Affective Events Theory. *Educational Research for Policy and Practice*, 20(3), 367-393.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2003). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Greenberg, J. A.-J. (2007). Social comparison processes in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102(1), 22-41.
- Hayes, A. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guildford Press.
- Heidi, L., & Alberts, R. (2022). Addressing bullying and incivility in clinical nursing education. *Teaching and Learning Nursing*, 1-5.
- Hilal, O. (2022). The Role of Organizational Stress in the Relationship Between Leader–Member Exchange and Workplace Envy. *Business Perspectives and Research*, 1-15.
- Islam, M., & Bowling, N. (2022). Extraversion and emotional expressiveness: Moderators of the relationship between curmudgeon personality and workplace incivility. *Personality and Individual Differences*(197), 1-7.
- Kaba, İ. (2019). Stres, ruh sağlığı ve stres yönetimi: güncel bir gözden geçirme. *Akademik Bakış Dergisi*(73), 63-81.
- Kaya, E. Ü. (2015). İşyeri kabalgı, örgütsel bağıllık, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmin değişkenleri arasındaki ilişkiler ve birbirleri üzerindeki etkileri: Yükseköğretimde bir çalışma. *The Journal of Academic Social Science Studies JASSS International Journal of Social Science*, 41(2), 55-78.
- Klaine, R. (2019). *Yapısal Eşitlik Modellemesinin İlkeleri ve Uygulaması*. (S. Şen, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Koçer, C. (2015). *Kariyer Yönetimi-İş Stresi İlişkisi ve İmalat Sektöründe Bir Araştırma*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Kolawole, I., Fapounda, T., & Ibronke, A. (2020). Workplace Envy and Turnover Intention among Employees of National Postgraduate Medical of Nigeria. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, 7(6), 90-95.
- Koopman, J., Lin, S.-H., Lennard, A., Matta, F., & Johnson, R. (2020). My coworkers are treated more fairly than me! A self-regulatory perspective on justice social comparisons. *Academy of Management Journal*, 63(3), 857-880.
- Küçük, A., & Taştan, S. (2020). The examination of the impact of workplace envy on individual outcomes of counterproductive work behavior and contextual performance: The role of self-control. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 24(3), 735-766.
- Lai, H.; Hossin, M.A.; Li, J.; Wang, R.; Hosain, M. S. (2022). Examining the Relationship between COVID-19 Related Job Stress and Employees' Turnover Intention with the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from SMEs in China. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 3719. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063719>
- Lawrence, T., & Robinson, S. (2007). Ain't misbehavin': Workplace deviance as organizational resistance. *Journal of Management*, 33, 378-394.

- Lee, C., Song, J., & Ryan, B. (2022). When employees feel envy: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 105, 1-10.
- Lee, K., & Duffy, M. (2019). A functional model of workplace envy and job performance: When do employees capitalize on envy by learning from envied targets? *Academy of Management Journal*, 62(4), 1085-1110.
- Li, M., Xu, X., & Kwan, H. (2021). The antecedents and consequences of workplace envy: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*.
- Lim, S., Cortina, L., & Magley, V. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95-107.
- Loh, J., & Saleh, A. (2022). Lashing out: emotional exhaustion triggers retaliatory incivility in the workplace. *Heliyon*, 8, 1-11.
- MacKinnon, D. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. New York: Routledge.
- Mao, Y., He, J., & Yang, D. (2021). The dark sides of engaging in creative processes: Coworker envy, workplace ostracism, and incivility. *Asia Pacific Journal of Management*, 38, 1261-81.
- Mengenci, C. (2015). İş Tatmini, Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkilerinin Belirlenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 15(1), 77-89.
- Menon, T., & Thomson, L. (2010). Envy at work. *Harvard Business Review*, 88(4), 74-79.
- Miner-Rubino, K., & Reed, W. (2010). Testing a moderated mediational model of workgroup incivility: The roles of organizational trust and group regard. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(12), 3148-3168.
- Mishra, P. (2009). Green-Eyed Monsters in The Workplace: Antecedents and Consequences of Envy. *Academy of Management*, 1, 1-8.
- Moran, S. & Schweitzer, M. (2008). When Better Is Worse: Envy and the Use of Deception. *Negotiation and Conflict Management Research*, 1(1), 3-29.
- Namin, B. H., Ogaard, T., & Roislien, J. (2022). Workplace Incivility and Turnover Intention in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(1)(25). doi:https://doi.org/10.3390/ijerph19010025
- Nielsen, M., Rugulies, R., Christensen, K., Smith-hansen, L., Bjorner, J., & Kristensen, T. (2004). Impact of the psychosocial work environment on registered absence from work: A two-year longitudinal study using the IPAQ cohort. *Work&Stress*, 18(4), 323-335.
- Omar, M., Aluwi, A., Fauzi, M., & Hairpuddin, N. (2020). Work stress, workload, work-life balance, and intention to leave among employees of an insurance company in Malasia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70-78.
- Pearson, C., & Porath, C. (2009). *The cost of bad behavior: How incivility is damaging your business and what to do about it*. New York: Penguin.
- Podsakoff, N., LePine, J., & LePine, M. (2007). Differential Challenge Stressor-Hindrance Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.
- Polatçı, S., & Baygın, E. (2022). Öz-Şefkatin Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), s. 15-29.
- Porath, C., & Pearson, C. (2012). Emotional and behavioral responses to workplace incivility and the impact of hierarchical status. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(S1), 326-357.
- Porath, C., & Pearson, C. (2013). The price of incivility. *Harvard Business Review*, 91(1-2), 114-121.
- Reio, T., & Ghosh, R. (2009). Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility: Implications for Human Resource Development Research and Practice. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 237-264.
- Rosin, H., ve Korabik, K. (1995). Organizational Experiences and Propensity to Leave: A Multivariate Investigation of Men and Women Managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1-16.
- Sahadev, S., Seshanna, S., & Purani, K. (2014). Effects of competitive psychological climate, work family conflict and role conflict on customer orientation: the case of call centre employees. *Journal of Indian Business Research*, 55(1), 70-84.
- Salama, W., Abdou, A., Mohamed, S., & Shehata, H. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *Environmental Research and Public Health*, 19(9724), 1-20.
- Schilpzand, P., De Peter, I., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: a review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37, S57-S88.
- Smith, C. R. (2016). Seeing students squirm: Nursing students' experiences of bullying behaviors during clinical rotations. *Journal of Nursing Education*, 55(9), 505-513.
- Smith, R., & Kim, S. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, 133, 46-64.

- Sterling, C. (2013). *A tale of two envys: A social network perspective on the consequences of workplace social comparison*. University of Kentucky, Ann Arbor. ProQuest Dissertations & Theses Global(3583805).
- Stevenson, A., & Harper, S. (2006). Workplace stress and the student learning experience. *Quality Assurance in Education, 14*(2), 167-178.
- Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review, 37*(1), 107-129.
- Tanrıöver, U. (2005). *The Effects of Learning Organization Climate and Self Directed Learning on Job Satisfaction, Affective Commitment and Intention to Turnover*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi
- Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention: Path analyses based on on meta- analytic findings. *Personnel Psychology, 46*, 259-293.
- Van de Ven, N.(2017). Envy and admiration: Emotion and motivation following upward social comparison. *Cognition and Emotion, 31*, 193-200.
- Vecchio, R. (1995). It's not easy being green: jealousy and envy in the workplace. *Research in Personnel and Human Resources Management, 13*, 201-244.
- Vecchio, R. (2000). Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and Envy. *International Journal of Stress Management, 7*(3), 161-179.
- Veiga, J., Baldrige, D., Marko, A., & Czy, L. (2014). Toward greater understanding of the pernicious effects of workplace. *The International Journal of Human Resources Management, 25*(17), 2364-2381.
- Wang, J.-L., Wang, H.-Z., Gaskin, J., & Hawk, S. (2017). The Mediating Roles of Upward Social Comparison and Self-esteem and the Moderating Role of Social Comparison Orientation in the Association between Social Networking Site Usage and Subjective Well-Being. *Front. Psychol, 8*(771), 1-9.
- Weiss, H., & Cropanzonia, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior, 18*, 1-74.
- Weng, Q., Latif, K., Khan, A., Tariq, H., Butt, H., Obaid, A., & Sarwar, N. (2020). Loaded with knowledge, yet green with envy; leader-member exchange comparison and coworkers-directed knowledge hiding behavior. *Journal Knowledge Management, 24*(7), 1655-1680.
- Wheeler, L. (1966). Motivation as a determinant of upward comparison. *Journal of Experimental Social Psychology, 2*(Suppl.1), 27-31.
- Wills, T. A. (1981). Downward comparison principles in social psychology. *Psychological Bulletin, 90*(2), 245-271.
- Wilson, N., & Holmvall, C. (2013). The development and validation of the Incivility from Customer Scale. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(3), 310-326.
- Wood, J. (1989). Theory and research concerning social comparisons of personal attributes. *Psychological Bulletin. 106, 106*(2).
- Yu, L., & Duffy, M. (2017). A social-contextual view of envy in organizations. R. Smith, U. Merlone, & M. Duffy içinde, *Envy at Work and in Organization* (s. 39-56). New York: Oxford Univ. Press.
- Zhang, Z.D.; Zhao, Y.L.; Liu, R.H.(2015). Job stress and turnover intention: Mediating effect of emotional response. *China Hum. Resour. Manag. 6*, 44-49.



Araştırma Makalesi

Çeşitlilik Algısı Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması

Diversity Perception Scale: Adaptation of the Scale into Turkish

Hande Tasa^a, Nihal Mamatoğlu^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Çeşitlilik,
Çeşitlilik Algısı,
Örgütsel Çeşitlilik,
Geçerlik,
Güvenirlilik.

Tarihler :
Geliş 25 Ekim 2022
Düzeltilme Geliş
8 Mart 2023
Kabul 16 Mart 2023

ÖZ

Bu çalışmada, çalışanların çeşitlilik hakkındaki algılarını değerlendirmek üzere Mor Barak Cherin ve Berkman (1998) tarafından geliştirilmiş olan Çeşitlilik Algısı Ölçeği'nin (Diversity Perception Scale) Türkçe uyarlamasını yaparak, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma, 229 kadın ve 188 erkek olmak üzere toplam 419 çalışandan çevrimiçi anket aracılığı ile toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ölçüt bağıntılı geçerlik içinse Bilişsel Esneklik Ölçeği ve Eşcinsellere İlişkin Tutumlar Ölçeği kullanılmıştır. Güvenirlilik analizleri için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda Çeşitlilik Algısı Ölçeği'nin Örgütsel Adalet Algısı ve Bireysel Çeşitlilik Algısı olmak üzere iki faktörlü ve dokuz maddeden oluşan formunun Türkçe alanyazında yapılacak çalışmalar için geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu görülmüştür.

ARTICLE INFO

Keywords:
Diversity,
Diversity Perception,
Organizational Diversity,
Validity,
Reliability.

Article history:
Received 25 October 2022
Received in Revised Form
8 March 2023
Accepted 16 March 2023

ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the Turkish adaptation of the Diversity Perception Scale developed by Mor Barak, Cherin, and Berkman (1998), which was to evaluate the employees' perceptions of diversity, and to test its validity and reliability. The study was carried out with data collected from 419 employees, 229 women and 188 men, through an online questionnaire. Exploratory and confirmatory factor analyzes were performed to test the construct validity of the scale. For criterion-related validity, Cognitive Flexibility Scale and Attitudes towards Homosexuals Scale were used. Cronbach's alpha for internal consistency was examined for reliability analyses. As a result, it was observed that the form of the Diversity Perception Scale consists of two factors (Organizational Justice Perception and Individual Diversity Perception) and nine items, and it is a valid and reliable measurement tool for studies in Turkish

^a Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, handetasa@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7543-1217

^b Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, mamatoglu_n@ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1375-6782

1. GİRİŞ

Günümüz işletmelerinde artan çeşitlilik, çeşitlilik iklimi ve kapsayıcılık konularını örgütler için önemli bir gündem maddesi haline getirmiş, bu alanda yapılan çalışmaların önemini de arttırmıştır. Kavram olarak bakıldığında çeşitlilik, iki ya da daha fazla kişiyi birbirinden ayıran, görünür ya da görünür olmayan özellikleri içeren tüm farklılıklar olarak tanımlanmaktadır (Kreitz, 2008). İnsanları ve grupları tanımlarken ise çeşitlilik; yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, etnik köken, milliyet ve din gibi faktörlerin yanı sıra eğitim, geçim kaynağı, medeni durum vb. unsurları içerebilmektedir (VandenBos, 2015). Bununla birlikte toplumlar ve örgütlerin, kişisel özellikler ve sosyal kategoriler bakımından giderek daha fazla çeşitlilik içeriyor olması, ilgili tanımların genişlemesi gerektiğini de göstermektedir (Jones, Dovidio & Vietze, 2014).

Örgütler içerisinde din, dil, etnik köken, cinsel yönelim vb. açısından birbirinden farklı pek çok birey yer almaktadır. Gerek bireysel gerek örgütsel çıktılar açısından farklı özelliklere sahip çalışanların uyum içinde çalışmasını teşvik eden, farklılıklara değer veren bir örgüt yapısına ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim birbirinden pek çok özellik bakımından farklılaşan bireyler, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için bir arada bulunmakta ve bu süreçte çeşitlilik avantajı ya da dezavantaja dönüşebilmektedir. Farklılıkların avantajlarından maksimum düzeyde yararlanabilmek için, kapsayıcı ve pozitif bir farklılık ikliminin varlığı oldukça önemlidir.

Örgütlerin ve örgüt çalışanlarının çeşitliliklere sahip bireylere yönelik tutumları, örgütün çeşitlilik ikliminin bir boyutunu oluşturmaktadır. Diğer çalışanların ve örgütün çeşitliliğe yönelik genel tutumlarını değerlendirmek, örgütün çeşitlilik iklimi hakkında bilgi sahibi olabilmeyi sağlamaktadır. Mevcut çalışmalarda çalışanların bireysel olarak çeşitlilik tutumlarını ve örgütün çeşitlilik politikalarına yönelik algılarını değerlendirecek bir ölçüm aracı bulunmamaktadır. Bu çalışmanın amacı, Mor Barak ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilmiş, örgütün çeşitlilik bağlamını bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta değerlendirebilen Diversity Perception Scale'in (DPS), Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını gerçekleştirerek, örgütlerin çeşitlilik iklimini değerlendirmekte kullanılabilecek bir ölçüm aracını Türkçe alanyazına kazandırmaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgüt iklimi, bir kişinin örgüt ve örgütün politikaları, uygulamaları ve prosedürlerine yönelik bireysel algılarından oluşmaktadır (Seibert, Silver & Randolph, 2004). İklim konusunda yapılan çalışmaların öncülü sayılabilecek Lewin (1951) bir alanın atmosferinin (ikliminin) davranış ve motivasyonun önemli bir belirleyicisi olduğunu öne sürmüş ve sonrasında Litwin ve Stringer'in (1968) çalışması, örgüt ikliminin bireysel motivasyona ve güdülerin davranışlar üzerine etkilerine aracılık ettiğini göstermiştir (Ergeneli, 1995). Buradaki ortak vurgu, iklimin algılara dayanıyor olduğudur. Dolayısıyla örgütün politikaları ve uygulamaları değiştiğinde ya da çalışanların değerlendirme süreçleri farklılaştığında örgüt iklimine ilişkin algıları değişebilir görülmektedir.

Çeşitlilik iklimi, genel iklim yapısının belirli bir alt kümesini ifade etmekle beraber, örgütün/takımın çeşitlilik ikliminin bireysel algılarına (psikolojik farklılık iklimi) ya da söz konusu kuruluş ya da ekibin üyeleri tarafından paylaşılan algılara (örgüt/takım farklılık iklimi) karşılık gelebilmektedir (van Knippenberg, Homan & Ginkel, 2013). Chin (2009), çeşitlilik ikliminin çalışanların farklılıklara yönelik paylaşılan algılarının bir yansıması olduğunu belirtmektedir. Chin'e göre pozitif çeşitlilik ikliminin hâkim olduğu örgütlerde, işyerinde farklılıklara yönelik taciz ve ayrımcılığa tolerans gösterilmediğine dair bir algı oluşurken, negatif çeşitlilik ikliminde ise çalışanlarda örgütün taciz ve ayrımcılığa karşı daha toleranslı olduğuna dair bir algı oluşmaktadır (Chin, 2009).

İşgücünün artan çeşitliliği ve iklimin çalışan algıları ile olan ilişkisi birlikte değerlendirildiğinde, olumlu bir çeşitlilik iklimine sahip olmanın önemi artmaktadır. Nitekim yapılan çalışmalarda olumlu çeşitlilik ikliminin, pozitif bir örgüt algısı oluşturma (Gonzales ve Denisi, 2009); devamsızlık (Avery, McKay, Wilson & Tonidandel, 2007); satış performansı (McKay, Avery & Morris, 2008); iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti (Alay & Can, 2019; Wolfson, Kraiger & Finkelstein, 2011) gibi örgütsel pek çok değişkenle ilişkili olduğu görülmüştür. Bunların yanı sıra, dışlayıcı ve ayrımcılığın yaşandığı örgütlerde çalışanların düzeyi stres artmakta, artan stres düzeyi de madde ve alkol kullanımı, zihinsel sağlık problemleri ve iyi oluş ile ilişkili görülmektedir (Goldbach, Tanner-Smith, Bagwell & Dunlap, 2014; Slater, Godette, Huang, Ruan & Kerridge, 2017; van der Star & Bränström, 2015).

Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi için farklı özelliklere sahip olan bireylerin oluşturduğu grupları etkin biçimde yönetebilmesi, ön yargı ve ayrımcılıkla mücadele edebilmesi gerekmektedir. Ayrımcılık karşıtı yasalar ve olumlu eylem programları, kadınların, farklı ırk ve etnik kökene sahip azınlık grup üyelerinin, cinsel azınlık grup üyelerinin, engellilerin ve diğer marjinal grupların üyelerinin işgücünün bir parçası haline gelmesine yardımcı olmaktadır (Mor Barak, 2015). Örgütün içerisinde farklı grupların dâhil olabildiğini kolaylaştıran bu süreçler önemli olmakla birlikte, yeterli değildir. Çünkü kapsayıcılık, dâhil etmekten daha fazlası, Thomas'ın (1990) ifadesiyle, herkesin potansiyeline ulaşma şansı yakalayabildiği bir çevre yaratmaktır. Başka bir ifadeyle dâhil edilen çeşitlilik unsurunun adil ve eşit bir çalışma ortamına sahip olması da önemlidir.

Mor Barak ve Travis'e göre (2009) çeşitlilik temsili arttırmak ve kapsayıcı bir örgüt oluşturmak, (1) daha çeşitli işgücünün istihdam edildiği reaktif aşama ve (2) kapsayıcılığı arttırmak amacıyla aktif çeşitlilik yönetiminin teşvik edildiği proaktif aşama olmak üzere iki aşamalı bir süreçtir. Bununla birlikte başarılı çeşitlilik ortamı, örgütün her seviyesindeki insanlar tarafından gerçekleştirilen genellikle küçük, günlük eylemlerden oluşmaktadır (Kreitz, 2008). Dolayısıyla sadece insan kaynakları süreçlerinde kapsayıcı olmanın yanı sıra, bu süreçlerin çalışanlar tarafından nasıl algılandığının da değerlendirilmesi gerekmektedir. Mor Barak ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilmiş, örgütün çeşitlilik bağlamını bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta değerlendirildiği Diversity Perception Scale (DPS), çalışanların hem farklılıklara ilişkin bireysel algılarının hem de örgütün çeşitlilik yönetimine ilişkin algılarının değerlendirilebilmesine imkân sağlamaktadır. Buradan hareketle bu ölçüm aracının Türkçeye uyarlanması, hem yeni yapılacak araştırmalara hem de olumlu örgütsel çıktıları arttırmayı hedefleyen uzmanlara faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu amaçla gerçekleştirilen bu çalışmada ve ilgili ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğine ile ilgili sonuçlarına yer verilmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Katılımcılar

Ölçeğin geçerlik güvenilirlik çalışmalarında iki farklı örneklem grubundan toplanan veriler kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için yapılan keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi, Türkiye'de farklı sektörde görev alan 419 katılımcıdan, erişilebilir örnekleme yöntemi ile toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir. İlgili örneklemin 229'u

kadın, 188'i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Yaşları 18-63 arasında değişen çalışanların 11'i ilkokul, 16'sı ortaokul, 106'sı lise, 218'i üniversite ve 67'si yüksek lisans/doktora mezunudur.

Yapı geçerliğine ve iç tutarlılığa ilişkin analizler sonrasında ölçek, araştırmacının doktora tezi kapsamında eriştiği, yaşları 18-68 arasında değişen 193'ü kadın, 133'ü erkek toplam 327 çalışandan oluşan örneklemden topladığı veriler ile Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE) ve Eşcinsellere İlişkin Tutumlar Ölçeği (EİTÖ) kullanılarak ölçüt bağıntılı geçerlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen bu analizler için veri toplanan katılımcıların 22'sinin ilkokul ve ortaokul, 77'sinin lise, 185'inin üniversite ve 41'inin yüksek lisans / doktora mezunu olduğu görülmüştür.

3.2. İşlem

DPS'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için veri toplama çalışmasından önce, ilk olarak ölçek yazarlarından gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra Tasa'nın (2021) doktora çalışması kapsamında yapılacak bu çalışma dâhil tüm süreçler BAİBÜ Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (09.07.2018-2018/168). Orijinal ölçekte yer alan on altı madde, dil eşdeğerliği için her iki dili de iyi derecede bilen, İngiliz Dili ve Edebiyatı bölümünden bir doktor öğretim üyesi ve iki uzman psikolog tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiştir. Araştırmacının kendisi ve Psikoloji Bölümünden bir profesör tarafından yapılan üç farklı çeviri birbiri ile karşılaştırılmıştır. İlgili psikoloji profesörü ve araştırmacı tarafından yapılan karşılaştırmalar neticesinde oluşturulan Türkçe formda yer alan on altı maddenin anlaşılabilirliği, Psikoloji bölümünde görev yapan üç doktor öğretim üyesi tarafından değerlendirilmiştir. Ölçeğin orijinal formuna sadık kalınarak, 1= kesinlikle katılıyorum ile 6= kesinlikle katılmıyorum biçiminde 6'lı Likert derecelendirmesi kullanılmıştır.

Ölçek nihai halini aldıktan sonra Çeşitlik Algıları Ölçeği (ÇAÖ) ismi ile Google Forms üzerinden oluşturulan çevrimiçi soru formu ile yapı geçerliği ve Cronbach alfa güvenilirlik analizleri için veriler toplanmıştır. İlgili analizler gerçekleştirildikten sonra doktora çalışmasının da bir parçası olan veriler için, kolayda örnekleme yöntemi ile çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan kişilere ulaşılarak yüz yüze anket uygulayarak veri toplanmıştır. Bu veri seti ile ölçüt bağıntılı geçerlik analizleri yapılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu. İlk çalışmada yer alan katılımcılardan yaş, cinsiyet, eğitim durumu,

çalıştıkları sektör ve çalıştıkları kurumdaki toplam çalışan sayısı bilgisi alınmıştır. Tez çalışması kapsamında yapılan çalışmada ise çalışanlara bu bilgilere ek olarak toplam iş deneyimi, mevcut kurumda çalışma süresi, mevcut yöneticisi ile çalışma süresi, eşcinsel bir birey tanıyıp tanımadığı ve varsa bu kişiyle yakınlık düzeyi sorulmuştur.

Çeşitlilik Algıları Ölçeği (ÇAÖ). Mor Barak ve arkadaşları (1998) 2686 çalışan ile yaptıkları çalışma sonucunda, çalışanların farklılıklara yönelik algılarının bireysel ve örgütsel olmak üzere 2 boyut altındaki 4 faktör ile ölçüldüğü, on altı maddelik bir ölçüm aracı geliştirmiştir. Bu faktörler örgütsel adalet, örgütsel kapsayıcılık, farklılıklara değer verme ve kişisel rahatlık faktörleridir. Yaptıkları çalışmada ölçeğin örgütsel adalet faktörünün varyansın %9.9'unu; örgütsel kapsayıcılık faktörünün %13.1'ini; farklılıklara değer verme faktörünün %7.4'ünü ve kişisel rahatlık faktörünün ise varyansın 6,6'sını açıkladığı; alt faktörlere ilişkin Cronbach alfa değerleri sırasıyla, .86, .80, .77 ve .71 olduğu görülmüştür. Ölçekten 16 ile 96 aralığında değişen bir puan elde edilmekte ve alınan puan arttıkça hem örgütsel hem de bireysel düzeyde farklılıklara ilişkin daha olumlu bir algıya sahip olduğu anlaşılmaktadır (Mor Barak ve ark., 1998).

Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE). Araştırma kapsamında çalışanların bilişsel esneklik düzeylerini ölçmek amacıyla, Dennis ve Vander Wal (2010) tarafından geliştirilen ve Gülüm ve Dağ (2012) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE) kullanılmıştır. Yirmi maddeden oluşan ölçek, yaşamda ortaya çıkan durumlarda alternatifler üretebilme ile ilişkili Alternatifler ve zorlayıcı durumları kontrol edilebilir algılamaya ile ilişkili Kontrol alt ölçeklerini içermektedir. On üç maddelik Alternatifler boyutunun (1., 3., 5., 6., 8., 10., 12., 13., 14., 16., 18., 19. ve 20. maddeler) iç tutarlılık katsayısı .89, 7 maddelik Kontrol boyutunun (2., 4., 7., 9., 11., 15. ve 17. maddeler) ise iç tutarlılık katsayısı .85'tir. Açıklanan toplam

varyans % 49.8, tüm ölçek için Cronbach alfa .90'dır. Bu çalışmada toplanan veriler ile yapılan analizlerde iki faktörlü yapının korunduğu ancak 15. ve 19. maddenin her iki alt boyuta da yüklendiği görülmüştür. Bu iki madde analizlere dâhil edilmemiştir. Bu şekilde tamamlanan analizlerde ölçeğin alternatifler boyutunun iç tutarlılık katsayısı .865 ve kontrol alt boyutunun ise .82 olarak bulunmuştur.

Eşcinsellere İlikin Tutumlar Ölçeği (EİTÖ). Hudson ve Rickett (1980) tarafından geliştirilen bu ölçeğin Türkçe yarlama çalışması Sakallı ve Uğurlu (2001) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmalarında yimi dört maddelik Türkçe ölçeğin iç tutarlılık katsayısının .94 olduğu ve yüksek düzeyde güvenilir olduğu bulunmuştur. 6'lı Likert derecelendirmesine sahip ölçekten alınabilecek en düşük puan 24, en yüksek puan ise 144 olabilmektedir. Alınan yüksek puanlar, yüksek homofobi düzeyine işaret etmektedir. Bu çalışma kapsamında 19. maddenin faktör yükü .40'ın altında kalmıştır (.321). İzinler esnasında yazarın da belirttiği gibi analizlerde 19. madde çıkartılarak yirmi üç maddelik form kullanılmıştır. Bu nihai formun iç tutarlılık katsayısının .951 olduğu görülmüştür.

4. BULGULAR

4.1. Keşfedici Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Çeşitlilik Algıları Ölçeği'nin (ÇAÖ) yapı geçerliğini test etmek üzere öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Yapılan Kaiser-Meyer Olkin-Bartlett testinde, KMO katsayısının .789 olduğu; Bartlett testi x2 değerinin 1205,38 (p < .01) anlamlı olduğu görülmüştür. Bu değerler, verilerin keşfedici faktör analizi ile modellemek için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2007). Scree plot analizi ile ölçeğin faktör yapısı incelenmiş ve özdeğeri (eigenvalue) 1'in üzerinde 2 faktörün olduğu görülmüştür. Ölçeğin özgün formunda yer alan bazı maddeler (1., 7., 8., 9., 10.,

Tablo 1: ÇAÖ'nün Keşfedici Faktör Analizine İlişkin Sonuçlar

| | Maddeler | Faktör Yükleri | Özdeğer | Açıklanan Varyans |
|----------------|----------|----------------|---------|-------------------|
| Faktör 1 | ÇAÖ3 | .849 | 2.704 | 30.042 |
| | ÇAÖ4 | .808 | | |
| | ÇAÖ5 | .789 | | |
| | ÇAÖ6 | .671 | | |
| | ÇAÖ2 | .428 | | |
| Faktör 2 | ÇAÖ13 | .774 | 1.538 | 17.088 |
| | ÇAÖ12 | .679 | | |
| | ÇAÖ11 | .581 | | |
| | ÇAÖ14 | .462 | | |
| Toplam varyans | | | | 47.131 |

ÇAÖ: Çeşitlilik Algıları Ölçeği

15. ve 16. maddeler) herhangi bir faktör altında .30 üzerinde bir faktör yükü olmadığından, analizlerden ve Türkçe formdan çıkartılmıştır. Bu haliyle ölçek maddelerinin faktör yükleri .428 ile .849 arasında değişmektedir. Kalan 9 madde ile yapılan nihai analizde ilk faktörün toplam varyansın %30.042'sini, ikinci faktörün toplam varyansın %17.088'ini, 2 faktörün toplam varyansın %47.131'ini açıkladığı görülmüştür (Tablo 1).

4.2. Doğrulatoryı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Keşfedici Faktör Analizi sonucunda toplam varyansın %47,131'ini açıklayan 2 boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Bu yapıya ilişkin uyum değerlerini görmek amacıyla AMOS v24 kullanılarak doğrulatoryı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. İki faktörlü bu yapıya ilişkin yapılan ilk analiz sonucunda elde edilen uyum indeksleri şöyledir: $\chi^2/sd= 3.110$, RMSEA=.071, SRMR=.044, CFI=.954, GFI=.958 ve AGFI=.928'dir. Yapılan DFA sonucunda modifikasyon önerileri doğrultusunda ÇAÖ5 ile ÇAÖ6 maddelerinin hata terimleri arasında düzeltme içeren modifikasyon yapılmasına karar verilmiştir. Modifikasyon sonucunda elde edilen uyum indeksleri şöyledir: $\chi^2/sd= 1.329$, RMSEA=.028, SRMR=.039, CFI=.993, GFI=.983 ve AGFI=.969'dur. İlk model ve ikinci modele ait uyum değerleri Tablo 2'de görülmektedir.

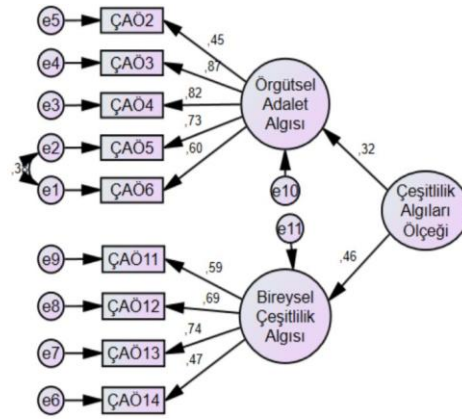
Tablo 2: Doğrulatoryı Faktör Analizine İlişkin Uyum Değerleri

| Model | χ^2 | p | sd | χ^2/sd | RMSEA | IFI | AGFI | GFI | CFI | SRMR |
|-----------|----------|------|----|-------------|-------|------|------|------|------|------|
| İlk Model | 80.856 | .000 | 26 | 3.110 | .071 | .954 | .928 | .958 | .954 | .044 |
| Son Model | 33.226 | .126 | 25 | 1.329 | .028 | .993 | .969 | .983 | .993 | .039 |

Ölçek maddelerinin standardize regresyon katsayıları .455 ile .866 arasında değişmektedir. Uyum değerleri, ölçeğin 2 faktörlü yapısının kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Doğrulatoryı faktör analizi ile hesaplanan madde-faktör ilişkilerine ait katsayılar Şekil 1'de gösterilmektedir. Sonuç olarak keşfedici ve doğrulatoryı faktör analizi sonuçlarına göre ÇAÖ'nün 9 madde ve 2 alt boyuttan oluşan formunun kullanılabilir olduğu görülmüştür.

4.3. Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

ÇAÖ'nün güvenilirliğini incelemek için yapılan analizlerde, ölçeğin alt faktörlerine ait Cronbach alfa değerlerinin sırasıyla, .832 (F1-Örgütsel-Adalet Algısı) ve .715 (F2-Bireysel Çeşitlilik Algısı) olduğu görülmüştür. Maddelere ilişkin betimleyici istatistikler ve maddeler arası korelasyonlara ilişkin değerler Tablo 3'te yer almaktadır. Bu sonuçlara



Şekil 1: ÇAÖ'ye İlişkin Doğrulatoryı Faktör Analizi Sonuçları göre, ÇAÖ'nün kabul edilen bir iç tutarlığa sahip olduğu görülmektedir.

ÇAÖ'nün alt boyutları arasındaki ilişki, Pearson Korelasyon analizi ile incelenmiştir. Alt boyutlar ve ölçek toplam puanı arasındaki ilişkiler Tablo 4'te yer almaktadır.

4.4. Ölçüt Bağımlı Geçerliğe İlişkin Bulgular

Yapı geçerliğine ve iç tutarlılığa ilişkin analizler sonrasında Çeşitlilik Algıları Ölçeği için, araştırmacının doktora tezi kapsamında topladığı veriler ile ölçüt bağımlı geçerlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu analizlerde Gülüm ve Dağ

(2012) tarafından uyarlama çalışmaları yapılan Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE) ve Sakallı ve Uğurlu (2001) tarafından uyarlama çalışmaları yapılan Eşcinsellere İlişkin Tutumlar Ölçeği (EİTÖ) kullanılmıştır. Sonuçlara göre, ÇAÖ toplam puanı ile BEE Alternatifler boyutu ($r = .28$ $p < .01$) ve BEE Kontrol Boyutu arasında ($r = .24$ $p < .01$) pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

ÇAÖ toplam puanı ile EİTÖ arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -.25$ $p < .01$). Alt boyutlardan Örgütsel Adalet Algısı ile BEE Alternatifler boyutu arasında ($r = .23$ $p < .01$) ve BEE Kontrol Boyutu arasında pozitif ($r = .20$ $p < .01$); EİTÖ arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -.12$ $p < .01$). Son olarak Bireysel Çeşitlilik Algısı ile BEE Alternatifler boyutu arasında ($r = .23$ $p < .01$) ve BEE Kontrol Boyutu arasında pozitif ($r = .18$ $p < .01$); EİTÖ arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -.32$ $p < .01$).

Tablo 3: ÇAÖ'ye İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

| Maddeler | X (SS) | Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu | Madde silindiğinde Cronbach α |
|----------|-------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Madde 3 | 4.55 (1.49) | .723 | .755 |
| Madde 4 | 4.66 (1.42) | .683 | .769 |
| Madde 5 | 4.57 (1.46) | .695 | .764 |
| Madde 6 | 4.30 (1.49) | .615 | .787 |
| Madde 2 | 3.90 (1.82) | .421 | .855 |
| Madde 13 | 4.57 (1.31) | .577 | .597 |
| Madde 12 | 5.20 (1.12) | .545 | .626 |
| Madde 11 | 4.55 (1.33) | .486 | .656 |
| Madde 14 | 4.50 (1.32) | .399 | .709 |

ÇAÖ: Çeşitlilik Algıları Ölçeği

Tablo 4: Çeşitlilik Algıları Ölçeği'nin Alt Ölçekleri Arasındaki İlişkiler

| | 1 | 2 | 3 |
|---|-------|-------|-------|
| 1. Çeşitlilik Algıları Ölçeği Toplam | - | | |
| 2. Örgütsel Adalet Algısı | .87** | - | |
| 3. Bireysel Çeşitlilik Algısı | .62** | .16** | - |
| Ort. | 40.81 | 21.99 | 18.82 |
| S.S. | 7.46 | 5.91 | 3.72 |

** $p < .01$

Tablo 5: ÇAÖ ve Alt Ölçeklerinin, BEE ve EİTÖ Arasındaki İlişkiler

| | ÇAÖ Toplam | Örgütsel Adalet Algısı | Bireysel Çeşitlilik Algısı |
|--------------------------|------------|------------------------|----------------------------|
| BEE Alternatifler | .28** | .23** | .23** |
| BEE Kontrol | .24** | .20** | .18** |
| EİTÖ | -.25** | -.12* | -.32** |
| Ort. | 40.76 | 22.19 | 18.57 |
| S.S. | 7.99 | 5.87 | 4.00 |

* $p < .05$ ** $p < .01$

ÇAÖ: Çeşitlilik Algıları Ölçeği, BEE: Bilişsel Esneklik Envanteri, EİTÖ: Eşcinsellere İlişkin Tutumlar Ölçeği

Ölçekler ve alt boyutları arasındaki ilişkilere ait istatistiksel değerler Tablo 5'te sunulmuştur

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Diversity Perceptions Scale (DPS), Mor Barak ve arkadaşları (1998) tarafından, azınlıklara ve kadınlara yönelik örgütsel bağlam temellerine dayanan çalışan tutum ve davranışlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu çalışmada, Türkiye'de ve dünyada son zamanlarda önemi artan çeşitlilik ve kapsayıcılık araştırmalarında, bireylerin ve örgütlerin çeşitliliğe yönelik algılarını değerlendirmek için kullanılabilecek bu ölçeğin Türkçe alanyazına kazandırılması amaçlanmıştır.

Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda, orijinali on altı madde ve 4 boyuttan oluşan ölçeğin Türkçe formunun, 2 boyutlu ve 9 maddeli bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Madde yükleri ve herhangi bir alt boyutta temsil

edilmediği gerekçesiyle orijinal ölçeğin yedi maddesi Türkçe formdan çıkartılmıştır. Orijinal ölçekte bulunan 'Bu işyerinde, kökenim, cinsiyetim, dinim veya yaşım nedeniyle bana farklı davranılmaktadır.' maddesi ölçeğin diğer maddelerinin aksine, bireyin kendisine yönelik bir dışlayıcı tutumu temsil ettiği için düşük madde yüküne sahip olmuş olabilir. Orijinal ölçekteki bu madde örgütsel adalet boyutunun altında yer almaktadır. Bu boyuttaki diğer maddeler yöneticilerin farklılıklara yönelik adil davranışlarını diğer kişiler üzerinden ölçümlerken bu madde kişinin kendine yönelik adaletsiz davranışlara yönelik algısını ölçmektedir. Orijinal ölçekte her ne kadar yüksek bir faktör yükü ile adalet boyutunun altında yer alsada, Türkçe formda madde ilgili boyutta temsil edilmemiştir.

'Çalıştığım kurumda halen varlığını koruyan güçlü bir cemiyetçilik/cemaatçilik/memleketçilik ya da "okuldaşlık" (ODTÜ'lüler, Boğaziçi'liler, Vefa'lılar vb.) kültürü vardır' 'Çalıştığım kurum çeşitlilik (yaş, ırk, cinsiyet, din, etnisite vb.) farkındalığı ve

ilgili eğitimler için yeterince para ve zaman harcamaktadır’ “Yönetim, benzer sosyal altyapılardan gelen çalışanların, kendi içlerinde destek grupları oluşturmalarını teşvik etmektedir.” ve “Bu iş yerinde, tüm azınlıktaki grup ve kadın çalışanlar arasından terfi için hazır olanları belirleyen ve terfiye hazırlayan bir danışmanlık / akıl hocalığı (mentorluk) programı kullanılmaktadır.” ifadeleri, orijinal ölçekte örgütsel kapsayıcılık boyutunda yer almaktadır. Ancak Türkçe formda herhangi bir alt boyutta yer alamamıştır. Bunun nedeni çeşitlilik farkındalığı eğitimi gibi konuların Türkiye’de yaygın olmaması, çalışmaya katılanların bu farkındalık eğitimlerini farklılıklarla yeterince bağdaştıramaması olabilir. ‘Old boys network’ ifadesi Türkçeye çevrilirken okuldaşlık ve cemiyetçilik ifadelerini kullanarak çevrilmiştir. Bu terimin Türkçede yeterince kullanılmıyor ya da anlaşılammış olması ölçeğin bu maddesinin çalışmamasının nedeni olabilir. Benzer biçimde akıl hocalığı/mentorluk ifadelerinin Türkiye’de çok fazla görülen bir yapılanma olmaması da ilgili maddenin bu boyutta temsil edilememesinin nedeni olabilir.

Son olarak ‘Önyargılı görünmekten çekindiğim için, diğer grupların üyeleriyle görüş ayrılığı yaşamaktan kaçınırım’ ve ‘Çalışan çeşitliliği (yaş, ırk, cinsiyet, din, etnisite vb.) ile ilgili konular, burada bazı çalışma takımlarının maksimum verimlilik göstermesini engellemektedir’ ifadeleri orijinal ölçekte kişisel rahatlık boyutu altında yer almaktadır ancak Türkçe formda ilgili boyutu içeren bir faktör dağılımı olmamıştır. Bunun yerine bireysel eksenindeki farklılıklara değer verme boyutundaki tüm maddeler ve kişisel rahatlık boyutundaki ‘Benden farklı sosyal altyapıdan gelen insanlarla birlikteyken kendimi rahat hissedirim’ ifadesi tek faktör altında birleşmiştir. Bu maddelerin ilgili boyutlarda yerini alamamasının nedeni verimlilik gibi konuların bireylerde daha çok örgütsel çağrışımlar yapıyor olması olabilir. Ayrıca diğer grup üyeleri ifadesi, ölçeğin bütününde vurgu yapılan azınlıklardan farklı değerlendirilmiş olabilir. Bir karşıt grup olarak algılanan diğer grup, azınlık grup ya da kadın çalışanları değil, işyerindeki farklı birimlerde çalışanları, farklı siyasi görüşe sahip olan grupları çağrıştırmış olabilir.

Orijinal ölçekteki bireysel ve örgütsel olmak üzere 2 eksenenden oluşan yapı korunmuştur. Örgütsel ekseninde yer alan örgütsel adalet boyutu Türkçe formda da yer alırken, örgütsel kapsayıcılık boyutu uyarlanmış formda yer alamamıştır. Bununla birlikte bireysel ekseninde yer alan farklılıklara değer verme ve rahatlık boyutları tek boyut altında toplanmıştır. Uyarlanan ölçeğin her 2 alt boyutunun da iç tutarlılık katsayısı .70’in üzerindedir. Bununla birlikte ölçüt bağımlı geçerlik için kullanılan BEE

ile pozitif ve EİTÖ ile negatif yönlü anlamlı ilişkileri olduğu da görülmüştür.

Bilişsel esneklik belirli bir durumda seçeneklerin ve alternatiflerin olduğuna yönelik farkındalığı içerdiği gibi, duruma uyum sağlama ve esnek olmak konusundaki istekliliği de ifade etmektedir (Martin & Anderson, 1998). Farklılıkları olumlu olarak algılamak, uyum sağlama ve esnek olmayı kolaylaştırıcı bir rol oynuyor olabilir. Ayrıca APA’nın (2022) tanımına göre esneklik, tarafsızlık/adaletli-hakkaniyetli düşünmeyi de kapsamaktadır. Çeşitliliğe yönelik olumlu bir algıya sahip olmanın, bilişsel esneklik ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olması bu doğrultuda oldukça tutarlı görünmektedir.

İnsanları ön yargılara daha elverişli hale getiren özellikleri ele alan Otoriteriyen Kişilik Kuramı (Adorno, Frenkel-Brunswick, Levinson & Sanford 1950), yüksek otoriteriyen özellikleri gösteren kişilerin, katı ve ya hep ya hiç tarzında düşünme eğiliminde olduğunu öne sürmektedir. Bununla birlikte Germosen (2019) yakın tarihli bir çalışmada ön yargı ile bilişsel esneklik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu da bulmuştur. Esnek düşünebilme ve çeşitliliğe yönelik olumlu tutumlar arasındaki ilişki düşünüldüğünde, EİTÖ ile ÇAÖ puanları arasındaki negatif korelasyon, bu ilişkileri doğrular niteliktedir. Bilişsel esnekliği değişen durum ve taleplere göre davranışı uyarlama yeteneği olarak tanımladığımızda (Wilson, Nusbaum, Whitney & Hinson, 2018), eşcinsellere yönelik olumsuz tutumlar ile negatif, çeşitliliğe yönelik olumlu tutumlar ile pozitif yönlü bir ilişki içinde olması oldukça anlaşılabilir bir durumdur.

Yapılan tüm geçerlik ve güvenilirlik analizleri birlikte değerlendirildiğinde, Çeşitlilik Algıları Ölçeği’nin (ÇAÖ) Örgütsel Adalet Algısı ve Bireysel Çeşitlilik Algıları boyutlarına sahip, 9 maddeli formunun Türkçe alanyazında kullanılmasının uygun olduğu görülmüştür. Bu ölçek ile yapılacak olan çalışmalarda, çalışanların hem çeşitliliğe yönelik bireysel algılarının hem de örgütün farklılıklara yönelik adaletli olup olmadığının ölçülmesi mümkün olduğundan, alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ölçeğin orijinal formunun geliştirildiği ülke ile Türkiye’deki kültürel farklılıklar ölçekteki maddelerin bazılarının uyarlama esnasında çıkartılmasına neden olmuştur. Bu yapısal farklılaşma orijinal ölçek ile uyumu tam olarak sağlayamasa da, çeşitlilik alanından yapılacak çalışmalar için faydalı olacaktır.

ETİK BEYANATI

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

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: Bu araştırma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 09.07.2018 tarih ve 2018/168 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Adorno, T., Frenkel-Brunswick, E., Levinson, D., Sanford, N. (1950). *The authoritarian personality*. Harper, New York
- Alay, H.K. & Can, E. (2019). Örgütlerde cinsel yönelim temeline dayalı kimlik: farklılık iklimi algısı, bireysel ve örgütsel çıktılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 315-324.
- APA Dictionary of Psychology (2022). *Cognitive flexibility*, 05.07.2022, Retrieved from, <https://dictionary.apa.org/cognitive-flexibility>
- Avery, D.R., McKay, P.F., Wilson, D.C. & Tonidandel, S. (2007). Unequal attendance: the relationships between race, organizational diversity cues, and absenteeism. *Personnel Psychology*, 60(4), 875-902.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chin, J.L. (2009). *The psychology of prejudice and discrimination: a revised and condensed edition*. Santa Barbara, CA: Praeger/ABC-CLIO.
- Dennis, J. P. & Vander Wal, J. S. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241-253.
- Ergeneli, A. (1995). Örgütsel etkililik kriteri olarak lider davranışının örgütsel iklim ile ilişkisi: görev karmaşıklığı bakımından farklılaşan iki örgüte ilişkin bir uygulama. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 187-199.
- Germosen, Y. (2019). *The nexus between cognitive flexibility and prejudicial attitudes in younger and older adults*. Honors Undergraduate Theses. Central Florida Üniversitesi, Florida.
- Goldbach, J.T., Tanner-Smith, E.E., Bagwell, M. & Dunlap, S. (2014). Minority stress and substance use in sexual minority adolescents: A meta-analysis. *Prevention Science*, 15(3), 350-363.
- Gonzalez, J.A. & Denisi, A.S. (2009). Cross-level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(1), 21-40.
- Gülüm, I.V. & Dağ, İ. (2012). Tekrarlayıcı düşünme ölçeği ve bilişsel esneklik envanterinin türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği. *Anatolian Journal Of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 13(3), 216-223.

- Hudson, W.W. & Ricketts, W.A. (1980). A strategy for the measurement of homophobia. *Journal of Homosexuality*, 5, 357-372
- Jones, J. M., Dovidio, J. F. & Vietze, D. L. (2014). *The Psychology of Diversity. Beyond Prejudice and Racism*, West Sussex: Wiley Blackwell.
- Kreitz, P. A. (2008). Best practices for managing organizational diversity. *The Journal of Academic Librarianship*, 34(2), 101-120.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: selected theoretical papers* D. Cartwright (Ed). New York: Harper
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Martin, M. M., & Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9.
- McKay, P. F., Avery, D. R. & Morris, M. A. (2008). Mean racial-ethnic differences in employee sales performance: The moderating role of diversity climate. *Personnel Psychology*, 61(2), 349-374.
- Mor Barak, M. E. (2015). Inclusion is the key to diversity management, but what is inclusion? *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(2), 83-88.
- Mor Barak, M.E., Cherin, D.A., & Berkman, S. (1998). Organizational and personal dimensions in diversity climate. *Journal of Applied Behavioral Science*, 34, 82-104.
- Mor Barak, M.E., & Travis, D. (2009). *Diversity and organizational performance*. İçinde Y. Hasnfeld (Ed.) (s. 341-378) Human services as complex organizations (2. Basım). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sakallı, N. & Uğurlu, O. (2001). Effects of social contact with homosexuals on heterosexual turkish university students attitudes towards homosexuality. *Journal of Homosexuality*, 42 (1), 53-62.
- Seibert, S.E., Silver, S.R. & Randolph, W.A. (2004). Taking empowerment to the next level: A multiple-level model of empowerment, performance, and satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 332-349.
- Slater, M.E., Godette, D., Huang, B., Ruan, W. J. & Kerridge, B. T. (2017). Sexual orientation-based discrimination, excessive alcohol use, and substance use disorders among sexual minority adults. *LGBT Health*, 4(5), 337-344.
- Thomas Jr, R. R. (1990). From affirmative action to affirming diversity. *Harvard Business Review*, 68(2), 107-117.
- van der Star, A. & Bränström, R. (2015). Acceptance of sexual minorities, discrimination, social capital and health and well-being: a cross-European study among members of same-sex and opposite-sex couples. *BMC public health*, 15(1), 1-11.
- van Knippenberg, D., Homan, A.C. & van Ginkel, W.P. (2013). Diversity cognition and climates. İçinde Q. M. Roberson (Ed). *The Oxford handbook of diversity and work* (ss. 220-238). New York: Oxford University Press.
- VandenBos, G.R. (2015). *APA dictionary of psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Wilson, C.G., Nusbaum, A.T., Whitney, P. & Hinson, J.M. (2018). Age-differences in cognitive flexibility when overcoming a preexisting bias through feedback. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 40(6), 586-594.
- Wolfson, N., Kraiger, K. & Finkelstein, L. (2011). The relationship between diversity climate perceptions and workplace attitudes. *The Psychologist-Manager Journal*, 14(3), 161.



Araştırma Makalesi

Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama Çalışması

Adaptation of The Knowledge Hiding Behavior in Organizations Scale into Turkish

Seval Aksoy Kürü^a, Memduh Begenirbaş^b

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Bilgi Yönetimi,
Bilgi Saklama,
Kişiliğin Karanlık Yüzü,
Makyavelizm.

Tarihler :
Geliş 10 Mayıs 2022
Düzeltilme Geliş
27 Ekim 2022
Kabul 8 Kasım 2022

ARTICLE INFO

Keywords:
Knowledge Management,
Knowledge Hiding,
Dark Triad of Personality,
Machiavellianism.

Article history:
Received 10 May 2022
Received in Revised Form
27 October 2023
Accepted 8 November 2022

ÖZ

Bu çalışmada, Connelly ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlamasının yapılması, ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliğinin sınanması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında tam zamanlı olarak bir örgütte çalışanlardan oluşan iki ayrı örneklem (hizmet sektörü çalışanı $n_1= 226$ ve akademisyen $n_2= 310$) kullanılmıştır. Analizler neticesinde ölçeğin üç boyutunun birinci örneklemdeki güvenilirlik değerlerinin 0,834-0,891 aralığında, ikinci örneklemde 0,833-0,890 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin üç faktörlü yapısı (kaçamak davranma, bilmezden gelme ve mantığa büründürme) ikinci örneklemde yapılan doğrulayıcı faktör analiziyle doğrulanmıştır. Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliği, makyavelizm kavramıyla test edilmiştir. Tüm bulgular, Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeğinin gelecekte yapılacak çalışmalarda güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olarak kullanılabilmesini göstermiştir.

ABSTRACT

In this study, it was aimed to adapt the Knowledge Hiding Behavior in Organizations Scale developed by Connelly et al. (2012) into Turkish and to test its reliability and validity. Two different samples (service sector employee $n_1= 226$ and academician $n_2= 310$) consisting of full time working in an organization were used in the research. As a result of the analysis, it was determined that the reliability values of the three dimensions of the scale in the first sample were between 0,834 and 0,891, and between 0,833 and 0,890 in the second sample. The three-factor structure of the scale (Evasive hiding, playing dumb and rationalized hiding) was confirmed by confirmatory factor analysis performed in the second sample. The criterion-dependent validity of the scale was tested with Machiavellianism. All the findings showed that the Information Hiding Behavior Scale in Organizations can be used as a reliable and valid measurement tool in future studies.

^a Sorumlu Yazar, Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Balıkesir, Türkiye, E-mail: drsevalaksoykuru@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1370-0287

^b Doç. Dr., Milli Savunma Üniversitesi, Kara Harp Okulu Savunma Araştırmaları Bölümü, Ankara, Türkiye, E-mail: mbegenirbas@kho.msu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0917-0973

1. GİRİŞ

Günümüzde bilgi ve bilgi kaynaklarının hem bireyler hem de örgütler için yüksek getiri ve fayda sağladığı bir gerçektir. 1990'ların ortalarında ortaya çıkan bilgi temelli görüşe göre bilgi, örgütler için rekabet avantajının en önemli kaynağı olarak görülmeye başlamış olup önemi ve getirisi gün geçtikçe artmaya devam etmektedir. Bu kapsamda bilgi, örgütlerin rekabet edebilmesi, gelişmesi ve hayatını sürdürebilmesi için temel bir kaynaktır. Örgütler için önemi her geçen gün artan bilgi ve özellikle bilgi yönetimi alanında sayısız çalışmalar yapılmaktadır (Ghobadi, 2015; Witherspoon, Bergner, Cockrell & Stone, 2013). Söz konusu çalışmalarda bilgi ve bilgi yönetiminin önemi anlatılırken bilgi kaynağının en uygun şekilde kullanılması için de örgütler çalışanlarını birbirleriyle bilgi paylaşmaya motive etmeye ve uygulamalarında bilgi aktarımını kolaylaştırmaya özen göstermektedirler (King, 2011). Zira örgütlerin ve yöneticilerin tüm çabalarına rağmen çalışanlar arasında bilgi saklama davranışı yaygındır ve birçok durumda çalışanların bilgilerini paylaşmak konusunda isteksiz oldukları açıkça görülmektedir (Belschak, Den Hartog & De Hoogh, 2018; Bock, Zmud, Kim & Lee, 2005; Serenko & Bontis, 2016).

Pek çok çalışmada bilgi paylaşımına katkıda bulunan faktörler (statü, ilişkiler, normlar, teşvikler, adalet, psikolojik sözleşme, örgüt iklimi vb.) araştırılmış olsa da (Černe, Nerstad, Dysvik & Škerlavaj, 2014; Wang & Noe, 2010), bilgi saklamaya neden olan faktörlere yönelik çok az sayıda çalışmaya rastlanılmaktadır (Butt & Ahmad, 2019; Huo, Cai, Luo, Men & Jia, 2016). Zira örgütler açısından çalışanlarının bilgiyi saklamak için aktif ve bilinçli girişimlerinin incelenmesinin çok önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda da bilgi saklama davranışının her yönüyle ve detaylı olarak ele alınarak ölçülmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bilgi saklamayı farklı bir yapı olarak ele alan ve örgütlerde bilgi saklamayı öngören faktörlerin ampirik bir incelemesini yapan Connelly ve arkadaşlarına (2012) göre bilgi saklama, bilginin başka bir kişi tarafından istendiğinde kasıtlı olarak gizlenmesi veya paylaşılmayarak kişinin bu bilgiyi kendinde tutmasıdır. Diğer bir ifade ile bilgi saklama, bir kişinin örgüt üyeleri tarafından gerçekleştirilen görevlerle ilgili bilgileri, fikirleri ve uzmanlığı diğerlerinden gizlemeye veya başkaları ile paylaşmamaya yönelik kasıtlı bir girişimdir (Bartol & Srivastava, 2002).

Günümüzde bilgi saklama davranışının var olduğu ve örgütler açısından bilgi yaratma, toplama ve paylaşma kadar önemli bir kavram haline geldiği görülmektedir. Bu durum, örgütlerin ve çalışanların bilgi saklama davranışının önemini farkına varmalarını ve bu farkındalığın gerekliliklerini yerine getirmelerini zorunlu kılmaktadır. Başka bir ifade ile bilgi saklamanın kişisel ve örgütsel bağlamdaki etkileri her geçen gün artmakta ve tüm örgütler ve çalışanlar için büyük önem arz etmektedir. Mevcut alan yazında bilgi saklama ile örgütler ve özellikle örgütlerin performansı arasındaki bağlantıya ilişkin çok fazla çalışmaya rastlanılmadığı da bir gerçektir (Zhang & Min, 2019). Bu nedenle bilgi saklama davranışı değişkenine yönetim ve örgütsel davranış yazınında daha fazla yer vermek ve görünürlüğünü artırmaya yönelik her çabanın önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışmamızın da ulusal yazına katkı sağlayacak anlamda örgütlerde bilgi saklama davranışını ölçmeye hizmet edecek bir ölçek uyarlama çalışması olmasının önemli bir gayret olduğu değerlendirilmektedir. Bu anlamda çalışmamızın amacı; kavramsal olarak bilgi saklama davranışının ne olduğunu, kişiler ve örgütler için ne anlama geldiğini ortaya koymak, saklanan bilginin hangi alt unsurları barındırdığını da içerecek şekilde daha önce Connelly ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlamasını yapmaktır. Ulusal yazında bilgi saklama davranışının ölçümüne yönelik herhangi bir ölçeğe rastlanılmamış olması bu çalışmayı özellikle ulusal örgütsel davranış yazınına katkısı anlamında değerli kılmaktadır. Çalışmada öncelikle örgütlerde bilgi saklama davranışı ve bu davranışın alt boyutları hakkında kavramsal bilgi verildikten sonra ölçek geçerliliği kapsamında bir geçerlilik tekniği olan ölçüt-bağımlı geçerliliğini sağlamaya yönelik Kişiliğin Karanlık Yönü değişkeni ve alt boyutlarından kısaca bahsedilerek ölçek uyarlama çalışmasında kullanılan yöntem, örneklem ve analizlere ilişkin adımlar ile sonuçlar sırasıyla ele alınacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı

Gerek sosyal yaşamda gerek çalışma yaşamında bilgi önemli bir sermaye unsurudur. Bilhassa örgütsel bilgi, örgütlerin başarısı için kritik bir stratejik kaynaktır. Uzun zamandır araştırmacılar ve uygulayıcılar sıklıkla örgüt içindeki bilginin paylaşımı, transferi ve üretilmesi üzerine çalışmalar yapmaktadırlar (Lee 2018; Rezwan & Takahashi, 2021; Wang, Zhu, Song, Hou & Zhang, 2018). Örgütler bağlamında bu denli önem arz eden

bilginin saklanması ile karşı karşıya kalınmaktadır ki bilgi saklama, bilimde yeni bir kavram değildir ve hatta daha güncel ve popüler bir bağlamda “The Globe and Mail” gazetesi tarafından ele alınmıştır. Söz konusu gazete 2006 yılında 1700’den fazla okuyucuya bir anket uygulamış ve katılımcıların %76’sının meslektaşlarından bilgi saklamaya çalıştığı bulgusuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Connelly ve arkadaşları da (2012) yaptıkları çalışmada üretkenlik ve performans karşıtı bilgi davranışının, yani bilgi saklama davranışının örgütlerde de var olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna balı olarak bilgi saklamayı, bir kişinin başka bir kişi tarafından talep edilen bilgiyi saklamaya veya gizlemeye yönelik kasıtlı bir girişimi olarak tanımlamışlardır. Bilgi saklama davranışının kaçamak davranma, bilmezden gelme ve mantığa büründürme olarak üç farklı şekilde olabileceği belirtilmektedir (Connelly, Zweig, Webster & Trougakos, 2012). Kaçamak davranmak, bilgi saklayıcısının istenen bilgiden habersizmiş gibi davranması anlamına gelirken; bilmezden gelme, kişinin başkalarına geleceğe yönelik olarak yerine getirme niyetinde olmadığı ilgisiz bilgiler veya sözler vermeyi ifade etmektedir. Mantığa büründürme ise kişinin; talep edilen bilgiyi sağlayamamanın mantıksal bir gerekçesini ya talep edilen bilgiyi sağlayamadığını öne sürerek ya da başka bir tarafı suçlayarak ve/veya yükümlü tutarak belirtmesidir. Hem kaçamak davranmak hem de bilmezden gelme davranışında karşı tarafı aldatmaya yönelik bilinçli bir kasıt ve istek güdülmektedir. Mantığa büründürmede ise her zaman ve mutlaka aldatma olmayabilir. Örneğin, kişi bilginin herkes tarafından bilinmemesi veya “bilinmesi gerekenler” prensibine göre haklı bir gerekçeyle bilgiyi karşısındakinden saklayabilir (Connelly vd., 2012). Bilgi saklama davranışının bu üç farklı türüne ek olarak, son çalışmalarda iki boyut daha önerilmiştir. Bunlar karşı soru sorma (Jha & Varkkey, 2018) ve korkutarak saklama (Yuan, Yang, Cheng & Wei, 2020). Karşı soru sorma, bilgi sağlayıcının kendisinden bilgi almak için uğraşan kişiye karşı sorular yönelterek cevap istenilen bilgiyi vermektan kaçınması ve bir anlamda karşısındakinin isteğini bilerek ve isteyerek karşı sorularla geçiştirmesidir. Korkutarak bilgi saklamada ise, bilgi arayan bilgiye ulaşma anlamında caydırmak ve korkutmak için bilerek ona karşı sert ve saldırgan bir tavır benimsenmektedir. Böylelikle, bilgi arayan kişi korktuğundan dolayı soru sormaktan vazgeçmekte ve bilgiye doğrudan ulaşamamaktadır.

Bilgi saklama davranışı, ilişkili olduğu kavramlara bağlı olarak birçok farklı teori ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bilgi davranışı, genel anlamda bir fayda-maliyet ekseninde ele alındığında Blau’nun Sosyal Mübadele Teorisi (1964) temelinde

açıklanabilir. Nitekim sosyal mübadele, etkileşim halindeki bireyler arasında yaşanmaktadır ve erişilmek istenen bir beklenti ya da sonucu içermektedir. Örgüt içinde yaşanan etkileşim - özellikle etkileşim adalet algısına bağlı olarak (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter & Ng, 2001)- saygı, paylaşım ve karşılıklı kazanım elde etme ekseninde değilse bireylerin birbirlerinden bilgi saklamaya yönelecekleri değerlendirilmektedir (Arain, Bhatti, Ashraf & Fang, 2020; Lanke, 2018). Bir başka teori olan Gouldner’ın Karşılılık İlkesi (Norm of Reciprocity) Teorisi (1960) de bilgi saklama davranışının nedenlerini anlamak için kullanılabilir (Ruparel ve Choubisa, 2020). Bilgi gizlemenin bir başka teorik açıklaması, Pierce ve arkadaşlarının (2001) Psikolojik Sahiplik Teorisine dayanmaktadır. Teoriye bağlı olarak, çalışanın bilgiyi psikolojik olarak sahiplenme duygusu arttıkça, bilgiyi saklama eğiliminde olduğu ileri sürülmektedir (Peng, 2013).

Bilgi saklama ve bilgi paylaşımı arasında ayırım yapmak önemlidir. Sezgisel olarak, bilgi saklama ve bilgi paylaşımının birbirinin tersi olduğunu düşünülse de bilgi paylaşımının ve bilgi saklamanın ardındaki motivasyonları oldukça farklıdır (Connelly vd., 2012). Bilgi paylaşımı çoğunlukla toplum yanlısı ve prososyal amaçlar tarafından motive edilirken; bilgi saklama davranışı, büyük ölçüde kişinin kendisine yönelik amaçları tarafından motive edilir. Bir başka ifadeyle, kişisel menfaat ve kazanımların gözetilmesi sonucunda bilgi saklama davranışı kendini göstermektedir.

Bilgi saklama, para, zaman israfı ve ilişkilerin bozulması gibi birçok açıdan örgütler için maliyetlidir (Karakuş & Akçakanat, 2021). Bilgi saklama davranışı, bazen karşıdaki kişinin duygularını incitmemek anlamında iyi niyet kisvesi altında gösterilerek yapılsa da çoğu kez örgütler açısından olumsuz ve istenmeyen bir davranış olarak görülmektedir (Peng, 2013). Bilgi saklamanın, yaratıcılığı kısıtladığı (Jahanzeb, Fatima, Bouckenoooghe & Bashir, 2019), ekip çalışmasını ve iş birliğini engellediği (Hernaus, Cerne, Connelly, Vokic & Škerlavaj, 2018), çatışmayı artırdığı (Boz Semerci, 2019) ve nihayetinde örgütsel performansı etkilediği için örgütler üzerinde belirgin olumsuz etkileri olmaktadır (Chatterjee, Chaudhuri, Thrassou & Vrontis, 2021). Özellikle bir proje ekibi yeni bir ürün geliştirmeye meşgul olduğunda ve buna bağlı olarak zaman baskısı altında kaldığında (Škerlavaj, Connelly, Cerne & Dysvik, 2018) çalışanların bilgiyi saklama eğilimleri sıklıkla ortaya çıkmaktadır (Anand & Hassan, 2019). Bir proje ekibinin performansı, kalite, maliyet ve süreyi içeren projenin hedeflerine ne kadar bağlı olduğu ile değerlendirilir, ancak çalışanların çoğunlukla bilgi

saklama faaliyetinde buldukları tespit edildiğinde, örgüt bir bilgi saklama organizasyonu haline gelerek hedeflerine etkili ve başta planladığı şekilde ulaşamayabilir (Park & Lee, 2014). Ekibin performansının başarısı, çalışanların yaratıcı fikirlerinden etkilenir, ancak bilgi saklama davranışının varlığı bu durumu tersine çevirerek örgütün başarısızlığının temel nedeni olabilmektedir (Demirkasımoğlu, 2015).

2.2. Kişiliğin Karanlık Yönü

Kişiliğin ölçülmesi ve ifade edilmesi anlamında en yeni yaklaşımlardan biri olan kişiliğin karanlık yönü; insanların temel özelliklerinden olan beş faktör kişilik (big five personality) veya insanların dürüstlüğü ve alçakgönüllülüğünü ortaya koyan (HEXACO) yaklaşımlarından farklılaşmaktadır. Kavram incelendiğinde bireyin kişilik özelliklerindeki aksak ve yıkıcı nitelikteki yönelimlerine dikkat çekildiği anlaşılmaktadır (Paulhus & Williams, 2002). Nitekim kişiliğin karanlık yönü, kişilik özelliklerinin “Karanlık Üçlü” olarak adlandırılan narsisizm, psikopati ve makyavelizm davranışlarını baz alarak insan doğasının karanlık yönlerine odaklanmaktadır (Jonason ve Middleton, 2015). Kişilik özelliklerinin bu karanlık üçlüsüne (narsisizm, makyavelizm, psikopati) sahip bireyler, kendi çıkarlarını düşünen, duygusal empatiden yoksun, ikiyüzlülüğe ve saldırganlığa yönelik davranışsal eğilimleri olan ve sosyal olarak kötü niyetli karakterler olarak kabul edilmektedir (Paulhus & Williams, 2002).

Narsisizm, kendi yansımaya âşık olan ve daha sonra bir kişilik bozukluğu olarak tanımlanan Narcissus'un Yunan efsanesine dayanmaktadır. Narsisizm sadece yüksek benlik saygısı değil aynı zamanda benmerkezci bir yaşam tarzına yönelik bir eğilimdir. Narsisizmde kişinin benlik ihtiyaçlarının doyurulması başkalarının ihtiyaçlarının önüne geçmekte (Campbell, Bush, Brunell & Shelton, 2005) ve narsist bireyler kendilerini diğerlerinden daha büyük, yetkili ve üstün olarak görmektedirler (Susanto, Suryani, Astiarani & Kurniawan, 2021).

Narsisizm gibi psikopati de geleneksel anlamda klinik bir tanı olarak kabul edilmesine rağmen toplumda klinik olmayan iç güdüsellik, suçluluk, saldırganlık, duygusuzluk, sınırlı empati ve düşük korku gibi davranışları içermektedir (Glenn & Raine, 2009). Psikopati özelliği baskın olanlar iki temel düşünceden yoksundurlar. Bunlar; başkalarına ilgi ve saygı ile sosyal düzenleyici mekanizmalardır (Paulhus & Williams, 2002). Bu özelliğe sahip olanlar, düşük empati göstererek dürtüleriyle hareket etmektedirler ve eylemleri başkalarına zarar verdiğinde bile çok az suçluluk göstermektedirler.

Makyavelizm ise belirli bir amaç doğrultusunda hareket ederek ne pahasına olursa olsun hedefe ulaşma anlayışını yansıtmaktadır. Makyavelizm, karşılaşılan engelleri aşmak ve başkalarıyla başa çıkmak için bir düşünce ve davranışı da içine alan araçsal bir yol olarak değerlendirilmektedir. Machiavelli'nin Prens (Prince) adlı orijinal kitabındaki yazılanlardan yola çıkarak Christie ve Geis (1970), Makyavelileri manipülatif, alaycı ve geleneksel ahlaki hiçe sayan kişiler olarak tanımlamaktadır. Makyavelizmin çalışma ortamlarında olumsuz sosyal etki ve ekonomik değişimlere sebebiyet verdiği ve çalışma esnasında sergilenen davranışlarda fırsatçı bir yaklaşıma sahip olduğu kabul edilmektedir (Jonason & Middleton, 2015). Makyavelistler, insan doğası hakkında alaycı bir görüşe sahiptir ve amaçlarına ulaşmak için başkalarını sömürür ve manipüle etmektedirler. Makyavelizm özellikleri yüksek olan insanlar, başkalarına güvenmeme, diğerlerine karşı daha az empati gösterme ve düşük etki gösterme eğilimindedirler (Paulhus & Williams, 2002).

Kişilik özelliklerinin karanlık üçlüsüne sahip olan bireyler, duygusal olarak soğuk oldukları, başkalarına güvenmedikleri ve sosyal mübadele ve karşılıklılık normuna inanmadıkları (önem vermedikleri) için başkaları ile olan ilişkilerini genel olarak çıkara dayalı işlemsel eylemler ve yapılması gerekli faaliyetler olarak görmektedirler (Babić, Černe, Connelly, Dysvik & Škerlavaj, 2019). Karanlık üçlü özelliklerinden herhangi birinde yüksek olan bireyler, karşılıklılık normuna inanmazlar ve örgütlere ve iş arkadaşlarına karşı bencil, duygusuz, verimsiz ve etik olmayan davranışlarda bulunma olasılıkları daha yüksektir (Harrison, Summers & Mennecke, 2016).

Pan ve arkadaşları (2018) satış temsilcileri ile yaptıkları çalışmada kişiliğin karanlık yönü olarak bilinen narsisizm, psikopati ve makyavelizmin kişileri bilgi saklama davranışına sevk ettiği ve bilgi saklama isteğini artırıcı yönde etki yaptığını ortaya koymuşlardır. Özellikle makyavelist kişilik özelliği taşıyanların daha fazla bilgi saklamaya eğilimli oldukları da tespit edilmiştir. Yapılan başka bir araştırmada da (Hutter, Fuller, Hautz, Bilgram & Matzler, 2015) teknoloji ve yenilik alanındaki yarışmalarda makyavelist özellik taşıyan katılımcıların ekip çalışmalarına bilgi anlamında katkı sağlamada isteksiz oldukları ve özellikle güvensizlik nedeniyle projelere yapıcı destek vermeyerek bilgilerini gizledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Bilgi saklama davranışına yönelik ölçek uyarlama çalışmamızda yukarıda kişiliğin karanlık yönü ve üç alt boyutuna yönelik bilgiler ışığında, ölçeğin ölçüt-bağımlı geçerliliğini test etmek için kişiliğin

karanlık yönlerinden yalnız makyavelizm boyutu ele alınacaktır. Ölçek geçerlilik çalışmalarında kapsam geçerliliği ve faktör analizinin yanı sıra, test puanlarının bir veya birkaç dış ölçütle ilişkisini inceleyen bir geçerlilik tekniği olan ölçüt-bağımlı geçerliliğine bakılması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2007). Buna dayalı olarak, makyavelizmin bilgi saklama davranışı ve onun alt boyutları arasındaki ilişkilerine yönelik analizler yapılarak ölçeğin ölçüt-bağımlı geçerliliği sınanacaktır.

3. YÖNTEM

Öncelikle, Connelly ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanmasının yapılması amacıyla sorumlu yazar Catherine E. Connelly'den elektronik posta yoluyla ölçek kullanım izni alınmıştır. Bu iznin ardından Gebze Teknik Üniversitesi Rektörlüğü İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınan 02.11.2021 tarihli 2021/30-03 numaralı karara bağlı olarak ölçek uyarlama sürecine başlanmıştır.

Araştırmada iki ayrı örneklem kullanılarak gerekli analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçek uyarlama çalışmasına yönelik öznel değerlendirmeleri içeren orijinal dilden ana dile çeviri, takiben anadilden orijinal dile geri çeviri ve ön test aşamalarına ek olarak Keşfedici Faktör Analizi (KFA) ve ikinci örneklem üzerinden Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), güvenilirlik analizleri yapılarak uyarlama çalışması neticesinde ulaşılabilecek bulguların geçerlilik ve güvenilirliklerine ilişkin yorumlamalar yapılmıştır. İlgili analizler, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM AMOS) paket programlarından istifade edilerek gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Ölçek İfadelerinin Çeviri Süreci

Ölçek ifadelerinin çeviri aşamasında Brislin, Lonner ve Thordike'in (1973) önerdiği adımlar takip edilmiştir. Öncelikle, ele alınan konu ile ilgili bilgi sahibi olan ve tam aksi durum olmak üzere konu ile alakalı olarak teorik bir alt yapısı olmayan ve aynı zamanda anadili Türkçe olan iki farklı dil çevirmene ölçeğin orijinal hali Türkçe çevirilerinin yapılması amacıyla sunulmuştur. Takiben, çevirisi yapılan metinlerin benzer ve olası farklı yanları mukayese edilerek araştırmacılar tarafından değerlendirilip raporlanmıştır. Türkçe çevirisi yapılmış olan ölçek, maddelerin anlaşılabilirliği, sözcük ve cümle yapısı, alan uzmanı üç kişi tarafından

kontrol edilmiştir. Üzerinde uzlaşmaya varılan Türkçe'ye çevrilen ölçek ifadelerinin yeniden orijinal dil olan İngilizce'ye çevirisi için iki tane yeni çevirmenden yardım alınmıştır. Bu sayede ölçeğin orijinal hali ile benzer olan ve benzer olmayan yönleri tespit edilerek rapor hazırlanmıştır. Ölçek uyarlama çalışmaları için Sperber, Devellis ve Boehlecke (1994) tarafından sunulan tavsiyeler gözetilerek, ölçek ifadelerinin geri çevirilerinin yapılması ile birlikte "dilsel karşılaştırma" ve "çevirinin orijinalle olan benzerliği" bağlamında beşli Likert tipi ölçek (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) kullanılmak suretiyle komisyonca değerlendirilmiştir. Örgütlerde bilgi saklama davranışı ölçeğinin orijinal dildeki maddeleri, kültürel uygunluk gözetilip anlamlarına en uygun olacak şekilde tercüme edilerek Türkçe metni oluşturmuş ve mevcut çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir.

4.2. Çalışma-1

Connelly ve arkadaşlarının (2012) geliştirdiği örgütlerde bilgi saklama davranışı ölçeğinin Türkçe uyarlanmasının yapılması için tasarlanan çalışma-1'de ilgili ölçeğin madde analizlerine yer verilmiştir. Takiben keşfedici faktör analizi yardımıyla yapı geçerliliği sınanmıştır. Çalışma-1, hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde çalışan 226 kişiden (%42,5'i kadın; %57,5'i erkek; yaş(ort.) 34,34; yaş(std. sap.)8,43; %31,9'u lisans; %54,4'ü lisansüstü; %13,7'si lisans öncesi eğitime sahip olan ve %20,8'i 1 yıldan daha kısa süre; %35,4'ü 1-5 yıl; %22,1'i 6-10 yıl; %12,4'ü 11-15 yıl; %3,5'i 16-20 yıl; %5,8'i 21 ve daha uzun süredir çalışan) edinilen veriler ile yapılmıştır.

4.2.1. Çalışma-1'e Ait Güvenilirlik Analizi

Çalışma-1 sürecinde ilk olarak, ölçeğe ilişkin madde analizi yapılmış olup düzeltilmiş madde toplam korelasyonu belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerlerine bakıldığında ifade 1'in 0,015 değerinde olduğu görülmektedir. İfade 1 dışında kalan tüm maddelerin sınır değerin (0,30) üstünde seyrettiği anlaşılmaktadır. Tablo 1'de belirtildiği haliyle, tespit edilen iç tutarlılık katsayısının (Cronbach alfa değeri) 0,70'in altında olması, ölçeğin iç tutarlılığının sağlanmış olmadığını ifade etmektedir (Nunnally & Bernstein, 1994). İfade 1'in ölçekten çıkarılması halinde Cronbach alfa değerinin bulgularan değere (0,565) nazaran iyileşeceği (0,834) ortaya konulmuştur.

Tablo 1: Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Çalışma 1)

| Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeğinin İfadeleri | Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon | Madde Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri | Ortalama | Standart Sapma | Cronbach Alfa Değeri |
|--|-------------------------------------|---|----------|----------------|----------------------|
| Ölçekten madde çıkarılmadan önceki sonuçlar | | | | | |
| Kaçamak Davranma Boyutu | | | | | |
| İfade 2 | 0,523 | 0,375 | 1,55 | 0,730 | 0,565 |
| İfade 3 | 0,529 | 0,365 | 1,61 | 0,748 | |
| İfade 4 | 0,562 | 0,328 | 1,63 | 0,785 | |
| İfade 1 | 0,015 | 0,834 | 2,59 | 1,132 | |
| Ölçekten madde çıkarıldıktan sonraki sonuçlar | | | | | |
| Kaçamak Davranma Boyutu | | | | | |
| İfade 2 | 0,653 | 0,809 | 1,55 | 0,730 | 0,834 |
| İfade 3 | 0,705 | 0,758 | 1,61 | 0,748 | |
| İfade 4 | 0,726 | 0,737 | 1,63 | 0,785 | |
| Bilmezden Gelme Boyutu | | | | | |
| İfade 5 | 0,803 | 0,844 | 1,87 | 0,936 | 0,891 |
| İfade 6 | 0,793 | 0,849 | 1,77 | 0,895 | |
| İfade 7 | 0,750 | 0,864 | 1,77 | 0,915 | |
| İfade 8 | 0,714 | 0,883 | 2,05 | 1,078 | |
| Mantığa Büründürme Boyutu | | | | | |
| İfade 9 | 0,523 | 0,866 | 2,67 | 1,343 | 0,842 |
| İfade 10 | 0,745 | 0,769 | 2,60 | 1,283 | |
| İfade 11 | 0,776 | 0,757 | 2,44 | 1,236 | |
| İfade 12 | 0,678 | 0,799 | 2,58 | 1,312 | |

Buna bağlı olarak, ifade 1 çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Ölçekteki ifadelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerlerinin tümünün sınır değer olan 0,30'un üzerinde (Büyüköztürk, 2007; Nunnally & Bernstein, 1994) olduğu (0,523-0,793) görülmektedir (Bkz.: Tablo 1). Bunun yanı sıra, maddeler arası korelasyon değerlerinin 0,154-0,721 aralığında seyrettiği; diğer bir deyişle 0,80'den küçük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçekten madde çıkarılması halinde ölçeğin genelini Cronbach alfa değeri 0,880'dir. Bu sonuçlar doğrultusunda birinci örneklem için keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmıştır.

4.2.2. Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi (Çalışma-1)

Bir ölçeğin farklı bir amaçla ya da farklı örneklemde kullanılması durumunda yapı geçerliliğinin tespiti için keşfedici faktör analizi yürütülmektedir (Çokluk, Şekercioglu & Büyüköztürk, 2012). Örgütlerde bilgi saklama davranışı ölçeğinin geliştirildiği dilde (İngilizce) ulaşılan üç faktörlü yapının Türk kültüründe karşılık bulup bulamayacağını belirlemek amacıyla 226 katılımcıdan oluşan ilk örneklem üzerinde keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Analiz kapsamında faktörleştirme işlemi için temel bileşenler analizi kullanılırken faktör döndürme işleminde Varimax döndürme yöntemi seçilmiştir. Analiz sonunda elde edilen bulgular, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem büyüklüğü yeterlilik test sonucunun 0,849; Bartlett'in küresellik testi sonucunun $\chi^2=1452,540$; $df=55$ olduğunu ve

$p<0,001$ değerleriyle istatistiksel olarak anlamlılık gösterdiği ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgulara bağlı kalınarak, 226 kişilik örneklemin yapılan bu faktör analizinde yeterli büyüklükte olduğunu ve aynı zamanda veri setinin dağılımının da uygunluk gösterdiğini belirtmektedir.

Tablo 2'de yer verildiği üzere, gerçekleştirilen keşfedici faktör analizine göre orijinal ölçekte olduğu gibi özdeğeri 1'den büyük olan üç boyutlu yapıya ulaşılmıştır. Faktör yükleri, 0,622-0,889 arasında değerler almış olup, bilmezden gelme boyutu varyansın %27,441'ini, mantığa büründürme boyutu %25,480'ini ve kaçamak davranma boyutu %21,018'ini açıklarken; ölçeğin açıklanan toplam varyansının %73,939 olduğunu göstermektedir.

4.3. Çalışma-2

Çalışma-2 kapsamında örgütlerde bilgi saklama davranışı ölçeğinin yeni bir örneklemde ($n_2=310$) sırasıyla madde analizi, doğrulayıcı faktör analizi ile yapı geçerliliği ve ölçüt bağımlı geçerliliği incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda kişiliğin karanlık üçlüsü olarak anılan ölçeğin bir alt boyutu olan makyavelizm (Jonason & Webster, 2010) kullanılmıştır. Örgütlerde bilgi saklama davranışı ölçeğinin Türkçe versiyonunun, kişiliğin karanlık üçlüsünün bir boyutu olarak bilinen makyavelizm ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi içerisinde olması beklenmektedir (Connelly & Zweig, 2015; Erkutlu & Chafra, 2021; Fauzi, 2022; Karim, 2020; Pan, Zhou & Zhang, 2016; Pan, Zhang, Teo & Lim,

2018). Nitekim, makyavelist bir bireyin ulaşmak istediği sonuç için her yolu denemesi ve bunların ahlaki standartlara uygun olup olmadığı ile ilgilenmemesi bireylerle olan ilişki ve paylaşımlarına yön vermektedir (Jones & Paulhus 2009; Jones & Paulhus 2011; Kessler vd., 2010). Makyavelist bireylere göre bilinen her şey her yerde ve hatta herkese söylenmemelidir. Bir başka ifade ile bir başkasının bilmek zorunda olmadığı düşünülen her şey saklı tutulmalıdır. Zira, “gizli, önemli” gibi nitelendirilen bilginin paylaşılması halinde gelecekte bireysel kazanım ve çıkarların korunmasını zora sokmaktadır (Gunnthorsdottir, McCabe & Smith, 2002).

Çalışma-2, yüksek öğretim kurumlarında görev yapan 310 kişiden (%51,9'u erkek; %48,1'i kadın; yaş(ort.) 35,73, yaş (std. sap.) 8,50; %42,9'u lisans ve %57,7'si lisansüstü eğitime sahip olan ve %20'si 1 yıldan daha kısa süre; %32,9'u 1-5 yıl; %21,3'ü 6-10 yıl; %15,2'si 11-15 yıl; %4,5'i 16-20 yıl; %6,1'i 21 ve daha uzun süreli çalışan) elde edilen veriler üzerinden yapılmıştır.

Örgütlerde bilgi saklama davranışı ölçeği: Örgütlerde bilgi saklama davranışını ölçmek amacıyla, bu çalışma kapsamında izlenen yöntemler doğrultusunda hazırlanan, Connelly ve meslektaşları (2012) tarafından geliştirilen örgütlerde bilgi saklama davranışını ölçeğinin Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçüt bağımlı geçerliliğini test etmek üzere örgütlerde bilgi saklama davranışını ölçeğinin dark triadın (kişiliğin karanlık üçlüsü) bir alt boyutu olan makyavelizm ile ilişkisi değerlendirilmiştir. Beşli Likert tipi ölçekle (1=Kesinlikle katılmıyorum, ..., 5= Kesinlikle katılıyorum) ölçümü yapılan ölçeğin orijinal Cronbach alfa katsayısı kaçamak davranma için 0,75; bilmezden gelme için 0,73 ve mantığa büründürme için 0,85'tir. Kaçamak davranma için “*Benden istediği bilginin yerine başka konuda bilgi vermeyi öneririm.*”, bilmezden gelme için “*Neden bahsettiğini bilmiyormuş gibi davranırım.*” ve mantığa büründürme için “*İstediği bilginin paylaşılmasına amirimin izin vermeyeceğini söylerim.*” örnek maddelerdir.

Tablo 2: Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları (Çalışma-1)

| Ölçek İfadeleri | Faktör1 | Faktör2 | Faktör3 |
|---|---------|---------|---------|
| ... benden bilgi istendiğinde | BG | MB | KC |
| 5. Konu hakkında bilgim yokmuş gibi davranırım. | 0,832 | | |
| 6. Bildiğim halde, bilgim olmadığını söylerim. | 0,819 | | |
| 7. Neden bahsettiğini bilmiyormuş gibi davranırım. | 0,797 | | |
| 8. Konu hakkında pek bilgim olmadığını söylerim. | 0,754 | | |
| 9. Konuya ilişkin bilgim olsaydı, yardım etmek isterdim derim. | | 0,889 | |
| 10. İstediği bilginin gizli ve sadece belirli kişilerle paylaşılabilceğini söylerim. | | 0,861 | |
| 11. İstediği bilginin paylaşılmasına amirimin izin vermeyeceğini söylerim. | | 0,794 | |
| 12. İstediği bilgiyi veremeyeceğimi söylerim. | | 0,622 | |
| 2. Yardım etmeyi kabul ederim ancak istediği bilginin yerine farklı bilgiler veririm. | | | 0,857 |
| 3. Kendisine yardımcı olacağımı söylerim fakat elimden geldiğince oyalırım. | | | 0,812 |
| 4. Benden istediği bilginin yerine başka konuda bilgi vermeyi öneririm. | | | 0,761 |
| Öz değerler | 5,293 | 1,806 | 1,035 |
| Açıklanan Varyans | %27,441 | %25,480 | %21,018 |
| Açıklanan Toplam Varyans | | %73,939 | |
| KMO= 0,849, Bartlett's küresellik testi ($\chi^2= 1452,540$, $df= 55$, $p<0,001$) | | | |

4.3.1. Kullanılan Ölçekler

Makyavelizm ölçeği: Kişiliğin karanlık üçlüsünün bir alt boyutu olan makyavelizmi ölçmek üzere Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlama çalışması Özsoy ve Ardıç (2017) tarafından yapılmış olan, dört maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, beşli Likert tipi ölçekle (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) ölçülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,84'tür. “*İstediğimi elde etmek için başkalarını manipüle etmeye eğilimliyim.*” örnek maddedir.

4.3.2. Çalışma-2'ye Ait Madde Analizi

Çalışma-2 kapsamında öncelikle, ölçeğe ilişkin madde analizi yapılmış ve düzeltilmiş madde toplam korelasyonu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerlerine bakıldığında Madde 1'in 0,015 değerinde olduğu görülmektedir. Madde 1 dışında kalan tüm maddelerin sınır değerinin (0,30) üstünde seyrettiği anlaşılmaktadır. Tablo 3'te gösterildiği üzere, elde edilen iç tutarlılık katsayısının (Cronbach alfa değeri) 0,70'in altında olması ölçeğin iç tutarlılığının sağlanmış olmadığını belirtmektedir. Madde 1'in ölçekten çıkarılması halinde Cronbach alfa değerinin bulguların değere

Tablo 3: Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Çalışma-2)

| Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeğinin İfadeleri | Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon | Madde Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri | Ortalama | Standart Sapma | Cronbach Alfa Değeri |
|--|-------------------------------------|---|----------|----------------|----------------------|
| Ölçekten ifade çıkarılmadan önceki sonuçlar | | | | | |
| Kaçamak Davranma Boyutu | | | | | |
| İfade 2 | 0,513 | 0,376 | 1,51 | 0,714 | 0,560 |
| İfade 3 | 0,533 | 0,354 | 1,57 | 0,738 | |
| İfade 4 | 0,553 | 0,323 | 1,58 | 0,783 | |
| İfade 1 | 0,015 | 0,833 | 2,60 | 1,141 | |
| Ölçekten madde çıkarıldıktan sonraki sonuçlar | | | | | |
| Kaçamak Davranma Boyutu | | | | | |
| İfade 2 | 0,653 | 0,806 | 1,51 | 0,714 | 0,833 |
| İfade 3 | 0,704 | 0,758 | 1,57 | 0,738 | |
| İfade 4 | 0,725 | 0,736 | 1,58 | 0,783 | |
| Bilmezden Gelme Boyutu | | | | | |
| İfade 5 | 0,804 | 0,853 | 1,82 | 0,941 | 0,896 |
| İfade 6 | 0,807 | 0,853 | 1,70 | 0,891 | |
| İfade 7 | 0,778 | 0,863 | 1,73 | 0,916 | |
| İfade 8 | 0,708 | 0,895 | 2,02 | 1,090 | |
| Mantığa Büründürme Boyutu | | | | | |
| İfade 9 | 0,493 | 0,876 | 2,64 | 1,367 | 0,840 |
| İfade 10 | 0,757 | 0,759 | 2,59 | 1,311 | |
| İfade 11 | 0,766 | 0,758 | 2,39 | 1,252 | |
| İfade 12 | 0,698 | 0,786 | 2,47 | 1,319 | |

(0,560) nazaran iyileşeceği (0,833) ortaya konulmuştur.

Buna bağlı olarak İfade 1 çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerlerinin tümünün sınır değer olan 0,30'dan yüksek (Büyüköztürk, 2007; Nunnally & Bernstein, 1994) olduğu; bunun yanı sıra 0,493-0,778 değerleri arasında yer aldığı anlaşılmaktadır (Bkz.: Tablo 3). Ayrıca, maddeler arası korelasyon değerlerinin 0,204-0,761 aralığında seyrettiği; başka bir deyişle 0,80'den küçük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçekten madde çıkarılması halinde ölçeğin genelini Cronbach alfa değeri 0,887'dir.

4.3.3. Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (Çalışma-2)

Çalışma-2'de 310 kişilik örneklem ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinin sonucu incelendiğinde on bir ifade ve üç faktör yapısından oluşan modelin uyum değerlerinin ($\chi^2=127,887$, $df=41$, $\chi^2/df=3,119$, CFI=0,957, TLI=0,943, RMSEA=0,083, SRMR=0,059) kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; McDonald & Ho, 2002; Marsh & Hocevar, 1985; Bentler, 1990; Sugawara & MacCallum, 1993). Bunun yanı sıra, ölçekte yer alan her bir ifadedeki faktör yükü 0,50'den yüksek düzeyde seyrederek (Bagozzi & Yi, 1988) 0,535-0,881 arasında değer almıştır (Bkz.: Tablo 4).

Tablo 4: Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Çalışma-2)

| Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeğinin İfadeleri | Standardize Regresyon Katsayıları | t değeri | Standart Hata | P |
|--|-----------------------------------|----------|---------------|-----|
| KC → İfade 2* | 0,717 | - | - | *** |
| KC → İfade 3 | 0,842 | 10,819 | 0,092 | *** |
| KC → İfade 4 | 0,808 | 8,041 | 0,097 | *** |
| BG → İfade 5 | 0,875 | - | - | *** |
| BG → İfade 6 | 0,864 | 19,946 | 0,047 | *** |
| BG → İfade 7 | 0,839 | 18,962 | 0,049 | *** |
| BG → İfade 8 | 0,754 | 15,946 | 0,063 | *** |
| MB → İfade 9 | 0,535 | - | - | *** |
| MB → İfade 10 | 0,817 | 9,469 | 0,138 | *** |
| MB → İfade 11 | 0,881 | 9,736 | 0,155 | *** |
| MB → İfade 12 | 0,816 | 9,460 | 0,162 | *** |

Not: Ek-2'de Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeğinin Türkçe formu yer almaktadır.

KC: Kaçamak Davranma, BG: Bilmezden Gelme, MB: Mantığa Büründürme, * = Sabit değer, ***p<0,001; Üç boyutlu modele ilişkin uyum iyiliği değerleri= $\chi^2=127,887$, $df=41$, $\chi^2/df=3,119$, CFI=0,957, TLI=0,943, RMSEA=0,083, SRMR=0,059

Not: Tek faktörlü modelde uyum iyiliği değerleri= $\chi^2=636,274$, $df=44$, $\chi^2/df=12,461$, CFI=0,708, TLI=0,635, RMSEA=0,209, SRMR=0,126

4.3.4. Ölçüt-Bağımlı Geçerliliği

Ölçüt bağımlı geçerliliği için örgütlerde bilgi saklama davranışı ölçeği kullanılmak üzere, iki farklı örneklemden edinilen test puanları dış ölçek olarak kişiliğin karanlık yüzü ölçeğinin bir alt boyutu olan makyavelizm ile test edilmiştir. Çalışma kapsamında, makyavelizm ölçeğinin kullanılmasındaki temel amaç, bilgi saklama davranışının yıkıcı bir kişilik özelliği olan makyavelizm ile ilişkisini ortaya koyabilmektir (Pan vd., 2018; Pillai & Muncherji, 2019; Serenko & Choo, 2020). Çalışmaya alınan iki farklı örneklem için örgütlerde bilgi saklama davranışı ölçeği ile makyavelizm ölçeğinin arasındaki ilişkiler analiz edildiğinde Tablo-5'teki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 5: Çalışmada Kullanılan Ölçeklere Ait Değerler

| Hizmet sektörü çalışanları 1. Örneklem n ₁ =226 | | | | | | | | | Yüksek öğretim çalışanları 2. Örneklem n ₂ =310 | | | | | | | |
|---|------|-------|------|------|---------------|---------------|---------------|---------------|---|-------|------|------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Ölçekler | Ort. | S. S. | AVE | CR | KC | BG | MB | MKY | Ort. | S. S. | AVE | CR | KC | BG | MB | MKY |
| KC | 1,60 | 0,653 | 0,63 | 0,83 | (0,79) | | | | 1,55 | 0,645 | 0,62 | 0,83 | (0,79) | | | |
| BG | 1,87 | 0,832 | 0,64 | 0,87 | 0,596*** | (0,80) | | | 1,82 | 0,840 | 0,69 | 0,90 | 0,649*** | (0,83) | | |
| MB | 2,57 | 1,066 | 0,63 | 0,87 | 0,327*** | 0,500*** | (0,79) | | 2,52 | 1,079 | 0,60 | 0,85 | 0,372*** | 0,515*** | (0,77) | |
| MKY | 1,87 | 0,830 | 0,61 | 0,86 | 0,284*** | 0,390*** | 0,143*** | (0,78) | 1,82 | 0,807 | 0,49 | 0,70 | 0,306*** | 0,365*** | 0,148*** | (0,70) |

Not: Ort.: Ortalama, S.S.: Standart sapma,
KC: Kaçamak Davranma, BG: Bilmezden Gelme, MB: Mantığa Büründürme, MKY: Makyavelizm,
n₁: 226, n₂: 310, ***p: 0,001; **p=0,01; *p=0,05; Parantez içinde yazılmış olan değerler AVE değerinin karekökünü temsil etmektedir.

Tablo 5'te sunulan analiz sonuçlarına bakıldığında, örneklemelerin her ikisinde de örgütlerde bilgi saklama davranışı ile makyavelizm arasında $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara sırasıyla bakıldığında gerek hizmet sektöründeki çalışanların gerek yüksek öğretim çalışanlarının makyavelizm kişilik özelliklerinin bilgi saklama davranışının üç alt boyutu ile pozitif yönde anlamlı ilişki içerisinde olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan, hizmet sektöründeki çalışanlarının makyavelizm kişilik özelliklerinin bilgi saklama davranışının kaçamak davranma alt boyutu ile olan ilişkisinin ($r(226) = 0,284$, $p < 0,001$) yükseköğretim çalışanlarınınkine ($r(310) = 0,306$, $p < 0,001$) nazaran daha düşük seyrettiği; bilmezden gelme alt boyutu ile olan ilişkisinin ($r(226) = 0,390$, $p < 0,001$) ise daha yüksek seyrettiği görülmektedir. Öngörüldüğü gibi örgütlerde bilgi saklama davranışı ve makyavelizm arasındaki ilişkinin varlığı ulaşılan bu sonuçlara bağlı olarak kabul edilmiştir. Başka bir anlatımla, bahse konu olan bu bulgulara göre örgütlerde bilgi saklama davranışı ölçeğinin ölçüt bağımlı geçerliliği ortaya konulmuş olup; ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığı öne sürülebilmektedir. Öte yandan ölçeği oluşturan boyutlara ilişkin değerler, Fornell ve Larcker'in (1981) öne sürdüğü üzere; ölçekte bulunan her bir maddenin faktör yükünün 0,40'tan yüksek olması, açıklanan ortalama varyans değerinin (AVE) 0,50'ye eşit ve/veya 0,50'den yüksek olması,

birleşik güvenilirlik değerinin (CR) de 0,70'ye eşit ve/veya 0,70'ten yüksek olması durumu kontrol edilmiştir. Ölçeklerin AVE ve CR değerlerinin ikinci örneklemden yalnızca makyavelizm için 0,49'da (AVE) kaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca boyutlar arası ayrışım geçerliliği için AVE değerlerinin karekökü ile ölçeklerin boyutları arasındaki ilişkiler mukayese edilmiştir. Boyutlara ait AVE değerlerinin hesaplanan kareköklerinin boyutlar arası korelasyon değerlerinden yüksek seyretmesi koşulu sağlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bu ilişkiler ölçeğin benzeşim ve ayrışım geçerliliği için de yeterli kanıtın sağlandığı göstermektedir.

Araştırmada ölçeğin, makyavelizm tarafından yordanma geçerliliğinin tespit edilmesinde örgütlerde bilgi saklama davranışını oluşturan boyutlar ile makyavelizm arasında, her iki örneklem için ayrı ayrı regresyon analizi yapılmıştır. Makyavelizmin yordayan değişken konumunda olduğu analiz sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmiştir.

Nitekim Tablo 6'da yer alan bulgular incelendiğinde gerek hizmet sektörü çalışanlarının gerek yüksek öğretim çalışanlarının makyavelist kişilik özelliklerinin örgütlerde bilgi saklama davranışının her üç boyutunda görülecek değişime öncülük ettiği anlaşılmaktadır. Başka bir ifade ile, hizmet sektöründeki bir çalışanın örgüt içinde sergilediği bilgi saklama davranışında gösterdiği kaçamak davranma yöneliminin %8,1'i, bilmezden gelme yöneliminin %15,2'si ve mantığa büründürme yöneliminin %2'si makyavelist olmasından kaynaklanmaktadır. Benzer şekilde yüksek öğretim çalışanlarının da örgüt içinde sergilediği bilgi saklama davranışında gösterdiği kaçamak davranma yöneliminin %9,3'ü, bilmezden gelme yöneliminin %13,3'ü ve mantığa büründürme yöneliminin %2,2'si makyavelist olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durumda bu araştırma kapsamında, örgütlerde bilgi saklama davranışı ölçeğinin makyavelizm değişkeni tarafından yordanmasının test edilmesinde her iki örneklemden de örgütlerde bilgi saklama davranışı

boyutlarının örgüt içinde iş birliğinden uzak davranışlar sergileyen makyavelistler (Paal & Bereczkei, 2007) tarafından yordandığı görülmüştür (O'Neill & Adya, 2007; Pan vd., 2016) demek yerinde olacaktır.

Ishaq, Akram ve Habibah, 2020; Liu, Lu & Wang, 2020) ile benzerlik göstermektedir. Bu bulgular, değişkenler arasındaki beklenen ilişkileri göstermekte ve ölçeğin bağımlı geçerliliğine yönelik göstergeler sunmaktadır.

Tablo 6: Ölçeklere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

| Yordanan değişkenler | Hizmet sektörü çalışanları n ₁ =226 | | | | Yüksek öğretim çalışanları n ₂ =310 | | | |
|----------------------|---|-------|-------|----------------|---|-------|-------|----------------|
| | β | t | p | R ² | β | t | p | R ² |
| KC | 0,284 | 4,429 | 0,000 | 0,081 | 0,306 | 5,633 | 0,000 | 0,093 |
| BG | 0,390 | 6,338 | 0,000 | 0,152 | 0,365 | 6,872 | 0,000 | 0,133 |
| MB | 0,143 | 2,163 | 0,032 | 0,020 | 0,148 | 2,622 | 0,009 | 0,022 |

Yordayan değişken: MKY

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Connelly ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeği'nin Türk kültürüne uygun olacak biçimde Türkçe'ye uyarlanmasının ve uygulanabilirliğinin test edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda iki farklı örneklem üzerinden işlemler yapılarak ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yürütülmüştür. Öncelikle, güvenilirlik analizi için, Cronbach Alfa değerine bakılmak suretiyle ölçeğin güvenilirliği iki örneklemde ayrı ayrı test edilmiştir. Her iki örneklemde de ölçeğin kaçamak davranma alt boyutunun bir ifadesi dışında ulaşılan diğer tüm ifadelerde tutarlılık değerleri yüksek olarak bulunmuştur. Ölçekten ilgili ifadenin silinmesi durumunda Cronbach Alfa katsayısının iyileşeceği anlaşılmıştır (Bkz.: Tablo 1 ve Tablo 3). İfadenin çıkarılması ile analiz tekrarlanarak ölçeğin geneli için her iki örneklemde de Cronbach Alfa değerleri ise tutarlılık açısından iyi seviyeye ulaştığı görülmüştür. Ölçeğin geçerliliğini test etmek üzere ilk örneklemde keşfedici faktör analizi ikinci örneklemde doğrulayıcı faktör analizi yapılarak ölçeğin faktörlü yapısı kontrol edilmiştir. Orijinal ölçekte olduğu gibi üç faktörlü yapı doğrulanmış olsa da ölçeğin kaçamak davranma boyutunda yer alan bir ifade ("Hiç içimden gelmese de yardım etmeyi kabul ederim.") faktör yüklemesi yapılmadığı için analiz dışına alınmıştır. Bunun yanı sıra, ölçeğin benzeşim ve ayrışım geçerliliği de her iki örneklem için sağlanmıştır.

Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeği'nin ölçüt bağımlı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla, makyavelizm ölçeği ile olan olası ilişkileri iki örneklemde ayrı ayrı olarak değerlendirilmiştir. Analiz neticesinde ulaşılan anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler alanyazın (Altunkaynak & Tutar, 2019; Anaza & Nowlin, 2017; Chawla & Gupta, 2019; Fauzi, 2022; Iqbal,

Araştırmada erişilen bulgular, çalışmada kullanılmış olan örneklem çerçevesinde sınırlı kalmakla beraber *Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeği*'nin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olarak kullanılması için yeterli ve tatmin edici sonuçlar sunmaktadır. Ölçeği oluşturan üç boyutun, karşılıklı bağımlılık, psikolojik sahiplenme ve sosyal mübadele kuramı ile açıklanması ölçeğin teorik gücünü ortaya koymaktadır. Bu sayede gelecekte yürütülecek olan çalışmalarda, bilgi saklama davranışının ölçülmesine yönelik alternatif güçlü ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeği'nin araştırmacılara sunulduğu kıymetlendirilmektedir.

Bu uyarılma çalışmasında kesitsel veri ile işlem yapılmıştır. Boylamsal bir çalışma ile katılımcıların değerlendirmeleri daha kapsamlı bir şekilde ölçümlenebilir. Öte yandan, hizmet sektörü dışında da katılımcılara ulaşılarak mukayeseler derinleştirilebilir. Böylece, ölçeğin mümkün olduğunca farklı kültürlerde, farklı örgüt yapıları ve farklı faaliyet alanlarında uygulanması, farklı değişkenlerle olası ilişkilerinin sınanması ve farklı örneklem büyüklüklerinde ele alınmasıyla ulaşılabilecek bulguların çok daha genellenebilir nitelikte olacağı düşünülmektedir.

ETİK BEYANATI

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

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Gebze Teknik Üniversitesi Rektörlüğü İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 02.11.2021 tarih ve

2021/30-03 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Altınkaynak, F., & Tutar, S. (2019). The effect of personality characteristics of accounting professionals on knowledge hiding behavior. *Journal of Current Research on Social Sciences*, 9(4), 123-136. Doi: 10.26579/jocress.318
- Anand, P., & Hassan, Y. (2019). Knowledge hiding in organizations: Everything that managers need to know. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 33(6), 12-15. Doi: 10.1108/DLO-12-2018-0158
- Anaza, N. A., & Nowlin, E. L. (2017). What's mine is mine: A study of salesperson knowledge withholding & hoarding behavior. *Industrial Marketing Management*, 64, 14-24. Doi: 10.1016/j.indmaman.2017.03.007
- Araın, G. A., Bhatti, Z. A., Ashraf, N., & Fang, Y. H. (2020). Top-down knowledge hiding in organizations: An empirical study of the consequences of supervisor knowledge hiding among local and foreign workers in the Middle East. *Journal of Business Ethics*, 164(3), 611-625. Doi: 10.1007/s10551-018-4056-2
- Babič, K., Černe, M., Connelly, C. E., Dysvik, A., & Škerlavaj, M. (2019). Are we in this together? Knowledge hiding in teams, collective prosocial motivation and leader-member exchange. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1502-1522. Doi:10.1108/JKM-12-2018-0734
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94. Doi: 0092-0703/88/1601-0074
- Bartol, K., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 19, 64-76. Doi: 10.1177/107179190200900105
- Belschak, F. D., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2018). Angels and demons: The effect of ethical leadership on machiavellian employees' work behaviors. *Frontiers in Psychology (Sec. Journal of Organizational Psychology)*, 5, 278-288. Doi: 10.3389/fpsyg.2018.01082
- Bentler, P. M. (1990). Fit indexes, Lagrange multipliers, constraint changes and incomplete data in structural models. *Multivariate Behavioral Research*, 25(2), 163-172. Doi: 10.1207/s15327906mbr2502_3
- Blau, P. M. (1964) Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34, 193-206.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators,

- social-psychological forces & organizational climate. *MIS Quarterly*, 29, 87-112.
- Boz Semerci, A. (2019). Examination of knowledge hiding with conflict, competition and personal values. *International Journal of Conflict Management*, 30(1), 111-131. Doi: 10.1108/IJCM-03-2018-0044
- Brislin, R. W., Lonner, W. J., & Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods* (Vol. 11). New York: John Wiley ve Sons.
- Butt, A., & Ahmad, A. (2019). Are there any antecedents of top-down knowledge hiding in firms? Evidence from the United Arab Emirates. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1605-1627. Doi: 10.1108/JKM-04-2019-0204
- Büyükoztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, 8.Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık
- Campbell, W. K., Bush, C.P., Brunell, & A. B., Shelton, J. (2005). Understanding the social costs of narcissism: the case of the tragedy of the commons. *Personality and Social Psychology Bulletin* 31, 1358-1368. Doi: 10.1177/0146167205274855
- Çerne, M., Nerstad, C. G., Dysvik, A., & Škerlavaj, M. (2014). What goes around comes around: Knowledge hiding, perceived motivational climate, and creativity. *Academy of Management Journal*, 57(1), 172-192. Doi: 10.5465/amj.2012.0122
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., Thrassou, A., & Vrontis, D. (2021). Antecedents and consequences of knowledge hiding: The Moderating role of knowledge hidiers and knowledge seekers in organizations. *Journal of Business Research*, 128, 303-313. Doi: 10.1016/j.jbusres.2021.02.033
- Chawla, R., & Gupta, V. (2019). Relationship of individual and organizational factors with knowledge hiding in it organization. *IAHRW International Journal of Social Sciences Review*, 7(2), 209-216.
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425. Doi: 10.1037/0021-9010.86.3.425
- Connelly, C. E., & Zweig, D. (2015). How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 479-489. Doi: 10.1080/1359432X.2014.931325
- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64-88. Doi: 10.1002/job.737
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G., & Büyükoztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: Spss ve Lisrel uygulamaları*. 2. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Demirkasımoğlu, N. (2015). Knowledge hiding in academia: Is personality a key factor? *International Journal of Higher Education*, 5(1), 128-140. Doi: 10.5430/ijhe.v5n1p128
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2021). Leader moral disengagement and follower knowledge hiding. A moderated mediation model of follower Machiavellianism and trust in the leader. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. Doi: 10.1108/JEAS-05-2020-0060
- Fauzi, M. A. (2022). Knowledge hiding behavior in higher education institutions: a scientometric analysis and systematic literature review approach. *Journal of Knowledge Management*. Doi: 10.1108/JKM-07-2021-0527
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. Doi: 10.1177/002224378101800104
- Ghobadi, S. (2015). What drives knowledge sharing in software development teams: A literature review and classification framework. *Information & Management*, 52(1), 82-97. Doi: 10.1016/j.im.2014.10.008
- Glenn, A. L., & Raine, A. (2009). Psychopathy and instrumental aggression: Evolutionary, neurobiological, and legal perspectives. *International Journal of Law and Psychiatry*, 32(4), 253-258. Doi: 10.1016/j.ijlp.2009.04.002
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A preliminary statement, *American Sociological Review* 25, 161-178. Doi: 10.2307/2092623
- Gunthorsdottir, A., McCabe, K., & Smith, V. (2002). Using the Machiavellianism instrument to predict trustworthiness in a bargaining game. *Journal of Economic Psychology*, 23(1), 49-66. Doi: 10.1016/S0167-4870(01)00067-8
- Harrison, A., Summers, J., & Mennecke, B. (2016). The effects of the dark triad on unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 153, 53-77. Doi: 10.1007/s10551-016-3368-3
- Hernaes, T., Cerne, M., Connelly, C., Vokic, N. P., & Škerlavaj, M. (2018). Evasive knowledge hiding in academia: when competitive individuals are asked to collaborate. *Journal of Knowledge Management*, 23(4), 597-618. Doi: 10.1108/JKM-11-2017-0531
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: a Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. Doi: 10.1080/10705519909540118

- Huo, W., Cai, Z., Luo, J., Men, C., & Jia, R. (2016). Antecedents and intervention mechanisms: a multi-level study of R&D team's knowledge hiding behavior. *Journal of Knowledge Management*, 20(5), 880-897. Doi: 10.1108/JKM-11-2015-0451
- Hutter, K., Füller, J., Hautz, J., Bilgram, V., & Matzler, K. (2015). Machiavellianism or morality: Which behavior pays off in online innovation contests? *Journal of Management Information Systems*, 32(3), 197-228. Doi: 10.1080/07421222.2015.1099181
- Iqbal, M. S., Ishaq, M. A., Akram, A., & Habibah, U. (2020). Personality traits predicting knowledge hiding behaviour: Empirical evidence from academic institutions of Pakistan. *Business Information Review*, 37(4), 154-166. Doi: 10.1177/0266382120969307
- Jahanzeb, S., Fatima, T., Bouckennooghe, D., & Bashir, F. (2019). The knowledge hiding link: A moderated mediation model of how abusive supervision affects employee creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 810-819. Doi: 10.1080/1359432X.2019.1659245
- Jha, J. K., & Varkkey, B. (2018). Are you a cistern or a channel? Exploring factors triggering knowledge-hiding behavior at the workplace: Evidence from the Indian R&D professionals. *Journal of Knowledge Management*, 22, 824-49. Doi: 10.1108/JKM-02-2017-0048
- Jonason, P. K., & Middleton, J. P. (2015). Dark Triad: The "Dark Side" of Human Personality, In: James D. Wright (editor-in-chief), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, Vol 5. Oxford: Elsevier, 671-675.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420-432. Doi: 10.1037/a0019265
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2009). In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 93-108). New York, NY: Guilford Press.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011). The role of impulsivity in the Dark Triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 679-682. Doi: 10.1016/j.paid.2011.04.011
- Karakuş, G., & Akçakanat, T. (2021). İnsanlar neden bilgi saklar? Örgütlerde bilgi saklama davranışı üzerine bir inceleme. *Turkish Studies-Social*, 16(3), 1081-1102. Doi: 10.47356/TurkishStudies.50610
- Karim, D. N. (2020). Effect of dark personalities on knowledge hiding behaviour at higher education institutions. *Journal of Information & Knowledge Management*, 19(04), 2050031. Doi: 10.1142/S0219649220500318
- Kessler, S. R., Bandelli, A. C., Spector, P. E., Borman, W. C., Nelson, C. E., & Penney, L. M. (2010). Re-examining Machiavelli: A three-dimensional model of Machiavellianism in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(8), 1868-1896. Doi: 10.1111/j.1559-1816.2010.00643.x
- King, W. R. (2011). Knowledge sharing. In *Encyclopedia of Knowledge Management, Second Edition* (ss. 914-923). IGI Global.
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling (3. Baskı). *New York, NY: Guilford*, 14, 1497-1513.
- Lanke, P. (2018). Knowledge hiding: impact of interpersonal behavior and expertise. *Human Resource Management International Digest*, 26 (2), 30-32. Doi: 10.1108/HRMID-01-2018-0010
- Lee, J. (2018). The effects of knowledge sharing on individual creativity in higher education institutions: Socio-technical view. *Administrative Sciences* 8(2), 21. Doi: 10.3390/admsci8020021
- Liu, F., Lu, Y., & Wang, P. (2020). Why knowledge sharing in scientific research teams is difficult to sustain: An interpretation from the interactive perspective of knowledge hiding behavior. *Frontiers in Psychology*, 2756. Doi: 10.3389/fpsyg.2020.537833
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562-582. Doi: 10.1037/0033-2909.97.3.562
- McDonald, R. P. & Ho, M.H. R. (2002). Principles and Practice in Reporting Structural Equation Analyses. *Psychological Methods*, 7 (1), 64-82. Doi: 10.1037/1082-989X.7.1.64
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. 3rd Edition, New York: McGraw-Hill, Inc.
- O'Neill, B. S., & Adya, M. (2007). Knowledge sharing and the psychological contract: Managing knowledge workers across different stages of employment. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 411-436. Doi: 10.1108/02683940710745969
- Özsoy, E., & Ardiç, K. (2017). Karanlık Üçlü'nün (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 24 (2), 391-406. Doi: 10.18657/yonveek.297733
- Paal, T., & Bereczkei, T. (2007). Adult theory of mind, cooperation, Machiavellianism: The effect of mindreading on social relations. *Personality and Individual Differences*, 43(3), 541-551. Doi: 10.1016/j.paid.2006.12.021
- Pan, W., Zhang, Q., Teo, T. S. H., & Lim, V. K. G. (2018). The dark triad and knowledge hiding. *International*

- Journal of Information Management*, 42, 36-48. Doi: 10.1016/j.jinfomgt.2018.05.008
- Pan, W., Zhou, Y., & Zhang, Q. (2016). Does darker hide more knowledge? The relationship between machiavellianism and knowledge hiding. *International Journal of Security and Its Applications*, 10(11), 281-292. Doi: 10.14257/ijisia.2016.10.11.23
- Park, J. G., & Lee, J. (2014). Knowledge sharing in information systems development projects: Explicating the role of dependence and trust. *International Journal of Project Management*, 32(1), 153-165. Doi: 10.1016/j.ijproman.2013.02.004
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563. Doi: 10.1016/S0092-6566(02)00505-6
- Peng, H. (2013). Why and when do people hide knowledge? *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 398-415. Doi: 10.1108/JKM-12-2012-0380
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *The Academy of Management Review*, 26(2), 298-310. Doi: 10.5465/amr.2001.4378028
- Pillai, S., & Muncherji, N. (2019). Knowledge hiding & machiavellianism: An empirical analysis. *Amity Journal of Management Research*, 4 (1), 61-73.
- Rezwan, R. B., & Takahashi, Y. (2021). The psychology behind knowledge hiding in an organization. *Administrative Sciences*, 11(2), 57. Doi: 10.3390/admsci11020057
- Ruparel, N., & Choubisa, R. (2020). Knowledge hiding in organizations: A retrospective narrative review and the way forward. *Dynamic Relationships Management Journal*, 9(1), 5-22. Doi: 10.17708/DRMJ.2020.v09n01a01
- Serenko, A., & Bontis, N. (2016). Understanding counterproductive knowledge behavior: antecedents and consequences of intra-organizational knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1199-1224. Doi: 10.1108/JKM-05-2016-0203
- Serenko, A., & Choo, C. W. (2020). Knowledge sabotage as an extreme form of counterproductive knowledge behavior: the role of narcissism, Machiavellianism, psychopathy, and competitiveness. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2299-2325. Doi: 10.1108/JKM-06-2020-0416
- Škerlavaj, M., Connelly, C. E., Cerne, M., & Dysvik, A. (2018). Tell me if you can: time pressure, prosocial motivation, perspective taking, and knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 22(7), 1489-1509. Doi: 10.1108/JKM-05-2017-0179
- Sperber, A. D., Devellis, R. F., & Boehlecke, B. (1994). Cross-cultural translation: methodology and validation. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 25(4), 501-524. Doi: 10.1177/0022022194254006
- Sugawara, H. M., & MacCallum, R. C. (1993). Effect of estimation method on incremental fit indexes for covariance structure models. *Applied Psychological Measurement*, 17(4), 365-377.
- Susanto, H., Suryani, E., Astiarani, Y., & Kurniawan, F. (2021). Relationship between narcissism, self-esteem, and social media addiction in preclinical medical students. *Althea Medical Journal*, 8(1), 50-55. Doi: 10.15850/amj.v8n1.2097
- Wang, P., Zhu, F. W., Song, H. Y., Hou, J. H., & Zhang, J. L. (2018). Visualizing the academic discipline of knowledge management. *Sustainability*, 10(3), 682. Doi:10.3390/su10030682
- Wang, S., & Noe, R.A. (2010). Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131. Doi: 10.1016/j.hrmr.2009.10.001
- Witherspoon, C. L., Bergner, J., Cockrell, C., & Stone, D. N. (2013). Antecedents of organizational knowledge sharing: a meta-analysis and critique. *Journal of Knowledge Management*, 17(2), 250-277. Doi: 10.1108/13673271311315204
- Yuan, Y., Yang, L., Cheng, X., & Wei, J. (2020). What is bullying hiding? Exploring antecedents and potential dimension of knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 25(5), 1146-1169. Doi: 10.1108/JKM-04-2020-0256
- Zhang, Z., & Min, M. (2019). The negative consequences of knowledge hiding in NPD project teams: The roles of project work attributes. *International Journal of Project Management*, 37(2), 225-238. Doi: 10.1177/0146167205274855

EKLER

Ek-1

Tablo 7: Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeğine İlişkin Bilgiler

| | |
|--|---|
| Ölçeğin Özgün Adı | Knowledge Hiding in Organizations (KHO) |
| Ölçeğin Türkçe Adı | Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeği (ÖBSD) |
| Ölçeğin Tanıtıldığı Özgün Makale Ölçeği Türkçeye Uyarlayan(lar) | Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 33(1), 64-88. Seval AKSOY KÜRÜ ve Memduh BEGENİRBAŞ |
| Türkçe Ölçeğin Güvenilirliği | Birinci örneklem için Cronbach Alfa katsayısı, 0,880; ikinci örneklem için 0,887 olarak hesaplanmıştır. İkinci örneklem üzerinden yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; $\chi^2=127,887$, $df=41$, $\chi^2/df=3,119$, CFI=0,957, TLI=0,943, RMSEA=0,083, SRMR=0,059 uyum iyiliği değerleri tespit edilmiştir. |
| Ölçtüğü Nitelik Ölçek Türü Uygulanacak Kişi ve/veya Grup | Bireyin örgüt içinde bilgi saklama davranışlarını farklı türlerde sergilemesidir. Algılanan kendini değerlendirme ölçeğidir. Tüm iş yerlerindeki çalışanlardır. |
| Kapsamı | On bir madde ve üç boyuttan oluşan (kaçamak davranma, bilmezden gelme ve mantığa büründürme) ölçek, beşli Likert tipi derecelendirmeden oluşan değerlendirme ölçeğidir. |
| Materyal Uygulama | Kişiler, ölçeği işaretleme yaparak cevaplandırır. Kısa, anlaşılır ve bireysel değerlendirme sunması sayesinde uygulaması kolaydır. Katılımcılar ölçeği kendileri cevaplandırır. |
| Puanlama | Verilen cevaplara 1-5 arasında değişen puanlar verilir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Toplam puan hesaplamak için ölçeğin 11 maddesinin toplamı alınır. Puan aralığı, 11-55'tir. |
| Yorumlanması | Ölçeğin tamamından alınan toplam puanların yüksek olması, bireyin bilgi saklama davranış düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. |

Ek-2

Tablo 8: Örgütlerde Bilgi Saklama Davranışı Ölçeği*

Aşağıda, örgüt içinde bilgi saklama davranışı sergileyip sergilemediğinize ilişkin olarak sizi tanımlayan (ya da pek tanımlayamayan) birtakım özellikler ve davranışlar sunulmaktadır. Lütfen aşağıda yer alan maddelerin sizi ne düzeyde yansıttığını ya da yansıtmadığını örnek değerlendirmeye göre "X" ile işaretleyiniz.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------|--|--------------|--------------------------------|-------------|------------------------|
| | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
| No | Maddeler | | | | |
| | ... benden bilgi istendiğinde | | | | |
| 1 | Yardım etmeyi kabul ederim ancak istediği bilginin yerine farklı bilgiler veririm. | | | | |
| 2 | Kendisine yardımcı olacağımı söylerim fakat elimden geldiğince oyalırım. | | | | |
| 3 | Benden istediği bilginin yerine başka konuda bilgi vermeyi öneririm. | | | | |
| 4 | Konu hakkında bilgim yokmuş gibi davranırım. | | | | |
| 5 | Bildiğim halde, bilgim olmadığını söylerim. | | | | |
| 6 | Neden bahsettiğini bilmiyormuş gibi davranırım. | | | | |
| 7 | Konu hakkında pek bilgim olmadığını söylerim. | | | | |
| 8 | Konuya ilişkin bilgim olsaydı, yardım etmek isterdim derim. | | | | |
| 9 | İstediği bilginin gizli ve sadece belirli kişilerle paylaşılacağını söylerim. | | | | |
| 10 | İstediği bilginin paylaşılmasına amirimin izin vermeyeceğini söylerim. | | | | |
| 11 | İstediği bilgiyi veremeyeceğimi söylerim. | | | | |
| Not: | Orijinal ölçekte kaçamak davranma boyutunda yer alan "Hiç içimden gelmese de yardım etmeyi kabul ederim." ifadesi ölçeğin Türkçe uyarlamasında ölçekten çıkarılmıştır. Türkçeye uyarlama çalışma sonucunda ifade 1, 2 ve 3 kaçamak davranma boyutunda; ifade 4, 5, 6 ve 7 bilmezden gelme boyutunda ve ifade 8, 9, 10 ve 11 mantığa büründürme boyutunda yer almaktadır. | | | | |

* © Connelly, Zweig, Webster ve Trougakos (2012).

Uyarlayanlar: Aksoy Kürü ve Begenirbaş (2023).



Araştırma Makalesi

Depresyonun Bağlamsal Performans Üzerine Etkisinde İşyerinde Mutluluğun Aracılık Rolü

The Mediating Role of Happiness at Work in the Effect of Depression on Contextual Performance

Şenay Karakuş Uysal^a, Yavuz Sezer Oğuzhan^b, Mecbure Aslan^c

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Depresyon,
Mutluluk,
İşyerinde Mutluluk,
Performans,
Bağlamsal Performans

Tarihler :
Geliş 12 Mart 2023
Düzeltilme Geliş
30 Mart 2023
Kabul 11 Nisan 2023

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, çalışanların sahip olduğu depresyonun bağlamsal performans üzerine etkisinde işyerinde mutluluğun aracılık rolünü tespit etmektir. Araştırmanın örneklemini Aksaray ve Kayseri illerinde bulunan Sivil Toplum Kuruluşlarında çalışan 107 beyaz yakalı oluşturmaktadır. Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkiler, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiştir. Araştırmada aracılık testi için Hayes'in (2013) PROCESS makrosu kullanılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, depresyon ve işyerinde mutluluk arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan işyerinde mutluluk, bağlamsal performans ile pozitif yönlü ilişki içerisindedir. Aracılık testi sonuçları incelendiğinde, işyerinde mutluluğun depresyon ve bağlamsal performans arasında kısmen aracılık ettiği görülmektedir. Bu bulgular çalışanların sahip olduğu depresyonun işyerinde mutsuzluk yaratarak bağlamsal performanslarını etkileyebileceğini göstermektedir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Depression,
Happiness,
Happiness at Work,
Performance,
Contextual Performance.

Article history:
Received 12 March 2023
Received in Revised Form
30 March 2023
Accepted 11 April 2023

ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the mediating role of happiness at work in the relationship between depression and contextual performance. The sample of the research consists of 107 white-collar workers working in Non-Governmental Organizations in Aksaray and Kayseri. The relationships between the study variables were examined by correlation and hierarchical regression analysis. The PROCESS macro (Hayes, 2013) was used for the mediation test in the research. As a result of the findings, it was determined that there is a negative relationship between depression and happiness at work. On the other hand, happiness at work is positively related to contextual performance. Mediation analysis revealed that happiness at work partially mediates between depression and contextual performance. These findings show that depression of employees can affect contextual performance by creating unhappiness in the workplace.

^a Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, Aksaray, Türkiye, E-mail: senaykarakusuyisal@aksaray.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8040-582X

^b Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye, E-mail: ysezer.oguzhan@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1097-9094

^c Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş, Türkiye, E-mail: mecbureaslan@ksu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4213-5857

1. GİRİŞ

Depresyon dünya genelinde en yaygın hastalıklardan biri olarak bilinmekle beraber, psikoloji alanının nezle salgını olarak değerlendirilmektedir (Burns, 2019). Diğer yandan depresyonun nezle nazaran ölümcül etkileri dahi bulunmaktadır. Depresyonun bireylerin duygularının yanı sıra bilişsel süreçlerinin, sosyal aktivitelerinin ve fiziksel özelliklerinin üzerinde de olumsuz yansımalarının olduğu görülmektedir. Bilindiği üzere depresyon, psikoloji alanının temel çalışma konuları arasında yer almaktadır. Ancak çalışan insanın hayatının çoğunu iş yerinde harcadığı bilinmektedir. Bu durum son yıllarda depresyon konusunun, işletme ve yönetim bilimi alanında incelenmesini gündeme getirmektedir. Elinson, Houck, Marcus ve Pincus'a (2004) göre bir yıl içerisinde 2.9 milyon kişiden yaklaşık yarısı major depresyonla işe gitmektedir.

Psikoloji alanında yapılmış birçok çalışmada depresyonun mutsuzluğa yol açtığı ortaya konmaktadır (Beck, 1967; Seligman, 1991). Mutluluk kavramı, insan hayatının odak noktasında olmasına rağmen işyerinde mutluluk yönetim alanında göz ardı edilmiş konular arasında değerlendirilmektedir (Erdoğan, Bauer, Truxillo & Manfield, 2012). Çalışma saatleri, çalışma koşulları, belirsizlik, örgüt kültürü, örgüt içi iletişim ve yönetim sistemleri gibi birçok olgunun işyeri mutluluğunu etkilediği bilinmektedir (Łydowska, 2018). Diğer yandan iş doyumunu, işin çalışanların beklentilerini ne derece karşıladığını ortaya koyan bir kavram olarak gündeme gelmekte olup (Luthans, 1995) işyerinde mutluluğun ise alt boyutu olarak bilinmektedir. İş doyumunu etkileyen unsurlar, iş ortamı ve bireysel özellikler olmak üzere iki grupta değerlendirilmektedir (Spector, 1997). Bu unsurlar doğrultusunda çalışanların işlerine karşı duyduğu doyum, aynı zamanda işyerinde mutluluğu da etkilemektedir (Karolina, 2018). Koubova ve Buchko (2013) iyi hisseden ve hem iş yerinde hem evde daha az stresli çalışanların, işlerinden daha çok doyum duyduklarını, aynı zamanda bu durumun kişisel iyi olma ve örgütsel alanda olumlu çıktılarının olduğunu ortaya koymuştur. İş performansı ise iş için belirlenen koşulların, çalışan tarafından ne düzeyde yerine getirildiği veya çalışanın iş doğrultusunda davranışlarının belirlenmesi ile ifade edilmektedir (Bingöl, 2003). Bağlamsal performans, iş performansının çalışanların psikolojik ve sosyal anlamda davranışlarını inceleyen bir kavram olarak gündeme gelmektedir (Borman & Motowidlo, 1997). Aynı zamanda bağlamsal performansın, iş performansına nazaran depresyon, mutluluk ve

doyum gibi duygusal kavramlarla daha çok ilişkili olduğu görülmektedir.

İşyerinde depresyon son zamanlarda yönetim bilimi alanının inceleme konuları arasında yerini almaktadır. Ancak ilgili alan yazında yapılan araştırmalar, depresyonun daha çok iş stresörleri etkileşimi sonucunda ortaya çıktığı bulgularını ortaya koymaktadır (Shields, 2006; Tennant, 2001). Bu doğrultuda bu çalışmada, depresyonun işyeri koşullarından bağımsız olarak performans ve mutluluk üzerine etkisi incelenmesi hedeflenmektedir. Diğer bir değişle, bu çalışmanın araştırma kısmında, depresyon, işyerinde mutluluk ve bağlamsal performans değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek olup depresyon ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide işyerinde mutluluğun aracılık rolünü tespit etmek amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Depresyon ve İşyerinde Mutluluk

Depresyon, psikoloji alanında tedavi edilmesi gereken bir duygu durum bozukluğu olarak ifade edilmektedir. Depresyonun geçmişi Hipokrat dönemine kadar uzanmaktadır. Depresyonun temelinde, kişinin günlük etkinliklere karşı azalan isteği, yaşamdan zevk almaması, kederli ve üzgün duygu durumu, karamsarlık ve hayata olumsuz bakması gibi ögeler bulunmaktadır (Taycan, Kutlu, Çimen & Aydın, 2006). David Burns (2019) "İyi Hissetmek" adlı kitabında depresyonun dünyadaki bir numaralı hastalık olduğundan bahsetmektedir. Depresyon, bireylerin yalnızca duygu durumlarını değil, aynı zamanda günlük aktivitelerine karşı yaklaşımını, sosyal hayatındaki kişisel ilişkilerini ve hatta fiziksel özelliklerini dahi olumsuz yönde etkilemektedir (Burns, 2019).

Depresyon ve mutluluk arasındaki ilişki uzun yıllardır incelenmektedir (Argyle, 2001; Diener, 1984, 1985, 1999; Eysenck, 1990; Myers, 1992; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Veenhoven, 1984). Depresyon ve anksiyetenin ortaya koyduğu en önemli bulgunun mutsuzluk olduğu bilinmektedir. Bradburn (1969) yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye yönelik yaptıkları araştırmada, bireylerin psikolojik iyi olmasında pozitif veya negatif düşüncelerden ziyade mutluluğun daha çok etkin olduğunu ortaya koymuşlardır. İşyerinde mutluluk ise tanımlanması zor bir kavram olarak ilgili alan yazına yeni katılmıştır. Öyle ki görev ve sorumluluk yaklaşımı, iş yaşam dengesi ve iş yerindeki ilişkiler gibi mutluluğu etkileyebilecek unsurlar kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir. Jobhause isimli iş acentesi 2017 yılında yaptığı araştırmada işyerinde

mutluluğun kişiden kişiye değişiklik gösteren subjektif bir alan olduğunu tespit etmiştir (Lydkowska, 2018). Aynı zamanda işin tek başına mutsuzluğun sebebi olmadığı gibi işyerinin konumu, işyeri ortamı, çalışma alanı gibi unsurlarında işyerinde mutluluğu etkilediğine değinmiştir (Jobhause, 2017). Bilindiği üzere depresyon ve mutluluk olumsuz ilişkiler içerisindedir (Diener, 1984, 1985, 1999). Bu bağlamda işyerinde mutluluğu etkileyen diğer faktörler gibi çalışanların sahip olabileceği depresyonun da işyeri mutluluğu ile negatif yönlü ilişki içerisinde olabileceği ön görülmektedir. Buradan yola çıkarak araştırmanın birinci hipotezi, aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H₁: Çalışanların sahip olduğu depresyon ile işyerinde mutluluk arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

2.2. İşyerinde Mutluluk ve Bağlamsal Performans

İşletme alanında genel olarak görev performansı veya iş performansı olarak adlandırılan performans kavramı, bireyin örgütü hedeflerine ulaştırmak için ne derece etkin olduğu olarak tanımlanmaktadır (Campbell, 1983). İş performansı, ilgili alan yazında bazı araştırmalarda ise iş performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki ana grupta incelenmektedir. İş performansı, çalışanların üretim, yönetim, pazarlama, dağıtım ve organizasyon gibi farklı alanlarda teknik anlamda ortaya koydukları performans olarak değerlendirilmektedir. Bağlamsal performans ise daha çok çalışanların örgüt içerisinde sosyal ve psikolojik etkinliğini ifade etmektedir (Borman & Motowidlo, 1993). İş performansı daha çok çalışanların işin gereklerini yerine getirme derecesi olarak değerlendirilirken, bağlamsal performans, çalışanların işin gerekleri dışında örgütün işleyişine gönüllü olarak katkılarına ortaya koymaktadır (a.g.m). Bağlamsal performans, çalışanların örgütün amaçlarını onaylamak, desteklemek ve uygulamak dışında, örgütün psikolojik iklimine katkı sağlayacak şekilde görevlerinin dışında yer alan aktiviteleri dahi, gönüllü, ısrarcı, hevesli bir şekilde yerine getirmelerini ifade etmektedir.

Psikolojik bir kavram olan mutluluğun, performans üzerinde etkin olduğu bilinmektedir. Amerikan Psikoloji Derneğinin (American Psychological Association), 2014 yılına ait raporu, işverenlerin çalışanlarını mutlu etmenin önemini savunduklarını ortaya koymuştur (APA, 2014). Diğer yandan yapılan araştırmalar, mutluluğun, performans ve üretkenlik üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymaktadır (Field & Buitendach, 2011). Sallas-Vallina (2018) iş yerinde mutlulukla ilgili geçmiş araştırmaları incelediği çalışmada, mutluluğun,

yönetim kavramı üzerindeki etkinliğini günden güne artırdığından bahsetmektedir. Saenghiran (2014) araştırmasında, mutlu çalışanların yeni fikirler üretmede, benzer işleri başarmada, etkinliği azaltmada ve fazla zaman harcamayı azaltmak konusunda yüksek düzeyde performans gösterdiğini dile getirmiştir. Edmunds ve Pryce-Jones (2008) yaptıkları araştırmada, işyerinde mutlu olmanın, karşılaşılan zorluklarla başa çıkabilmede etkin bir yöntem olduğunu savunurken, diğer yandan mutluluğun çalışanların performansını artırmada kullanılabilecek en kolay yöntemlerden biri olduğundan bahsetmişlerdir. Bu bağlamda, işyeri mutluluğu ve iş performansı arasındaki ilişkiler göz önünde bulundurularak araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H₂: İşyerinde mutluluk ve bağlamsal performans arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

2.3. İşyerinde Mutluluğun Aracılık Rolü

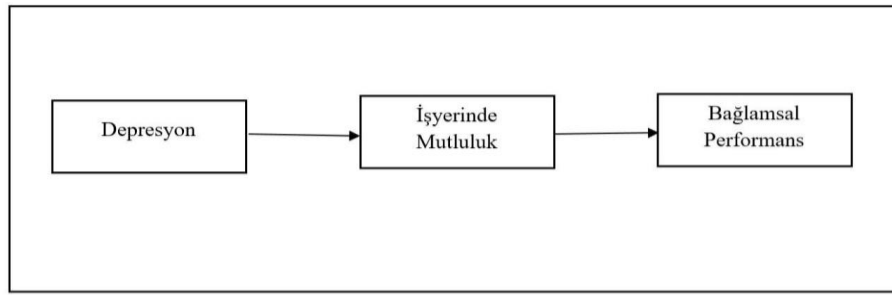
Depresyon bireylerin yaşamında ihtiyaç duyduğu bilişsel, fiziksel ve sosyal aktivitelerini olumsuz yönde etkileyen bir duygu durumu olarak bilinmektedir. Yoğun depresyon içerisinde bulunan bireyler, günlük aktivitelerini yerine getirmede, sosyal ağlar ve ilişkiler kurmada ve fiziksel aktiviteler uygulamada problem yaşamaktadır (Burns, 2019). Depresyon, bireylerin günlük hayatını etkilediği gibi iş hayatını da olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan araştırmalar, depresyonun çalışanların performanslarını, romatizma, hipertansiyon, diyabet, bel ve sırt rahatsızlıkları gibi hastalıklardan daha çok etkilediğini ortaya koymaktadır (Kessler, Greenberg, Mickelson, Meneades & Wang, 2001; Wells at all., 1989). Son zamanlarda işletme ve yönetim bilimi alanında yapılan araştırmalar depresyonun, iş performansı, iş verimliliği, iş doyumunu gibi değişkenler üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. İşyerinde mutluluk ise daha önce de bahsedildiği gibi ilgili alan yazına yeni giren kavramlar arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda yapılan araştırmalar genellikle mutluluk kavramı üzerinden yürütülmektedir. Depresyon ve mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, genel anlamda, depresyon ve mutluluk arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmektedir (Lever, Piñol, & Uralde, 2005). Diğer bir deyişle depresyonu yüksek olan bireylerin, mutluluk düzeyleri genellikle düşük olmaktadır (Alloy at all., 2006). Diğer yandan mutluluk ve performans arasındaki ilişki Hawthorn Araştırmalarından itibaren incelenmektedir (Roethlisberger & Dickson, 1939). Bu doğrultuda Mutlu Çalışanlar Tezi, mutlu olan çalışanların performanslarının, mutsuz olanlarınkinden daha yüksek olduğunu göstermektedir (Brief, 1998; Spector, 1997). Buradan yola çıkarak araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H₃: İşyerinde mutluluk, depresyon ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiye aracılık eder.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yöntem açısından nicel bir araştırma tasarımına sahiptir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın amacı, depresyonun bağlamsal performans üzerine etkisinde işyeri mutluluğunun aracılık rolünü tespit etmektir. Bu doğrultuda araştırmanın tasarımı aracılık modeli ile kurgulanmıştır (Bkz. Şekil 1).



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Aksaray ve Kayseri İllerinde bulunan Sivil Toplum Kuruluşları (STK) oluşturmaktadır. STK'ların yönetimi 4 yılda bir seçimle belirlenmektedir. Yönetim değişikliği ile birlikte yer yer çalışan değişikliği veya yeni kadrolaşma uygulanabilmektedir. Bu bağlamda STK'ların çalışanlarının bireysel yaşamlarında sahip oldukları stres ve depresyonun iş yeri ortamına daha çok yansıtacağı düşünülmektedir. Araştırmada zaman ve mekân kısıtı göz önünde bulundurularak örneklem grubuna Aksaray ve Kayseri illerinde bulunan STK'larda çalışan beyaz yakalıları dâhil edilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda gönüllülük esası gereği uygulanan anket sonucunda araştırmaya, 107 kişi katılmıştır. Katılımcıların 47'si Erkek (% 43,9), 60'ı Kadındır (%56,1). Katılımcıların öğrenim durumu daha çok üniversite mezunu olmakla beraber (%46,7), ilkokul mezunu % 0,9, lise mezunu %25,2, yüksekokul mezunu %15,9, yüksek lisans-doktora mezunu ise % 11,2'dir. Katılımcıların yaş ortalaması ise yaklaşık 35'tir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada uygulanan anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirleyici

maddelere yer verilmiştir. İkinci bölümde ise değişkenlere ait ölçeklere yer verilmiştir.

Depresyon Ölçeği. Depresyonun ölçülmesinde Burns (2019) tarafından geliştirilen 25 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek, “*düşünceler ve duygular*”, “*aktiviteler ve ilişkiler*”, “*fiziksel belirtiler*” ve “*intihar isteği*” olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Düşünceler ve duygular boyutu (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10) 10 maddeden oluşmaktadır (Örn; Değersiz ve yetersiz hissetmek). Aktiviteler ve ilişkiler boyutu (11, 12, 13,14,15,16,17) 7 maddeden oluşmaktadır. (Örn; Aile ya da arkadaşlarla daha az zaman geçirmek). Fiziksel belirtiler boyutu (18, 19, 20, 21,22) 5

maddeden oluşmaktadır (Örn; Uykuya dalmada güçlük ya da çok fazla uyumak). İntihar isteği boyutu ise (23, 24, 25) 3 maddeden oluşmaktadır (Örn; Yaşamını sona erdirmeye isteği). Ölçekte ters kodlanan madde yoktur. Söz konusu maddeler 5'li Likert tipi ölçekle ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Tuncer ve Dikmen tarafından (2019) gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında orijinalinde olduğu gibi 4 boyutlu modelin iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir (RMSEA = 0,075, NFI= 0,800, CFI = 0,827, GFI= 0,835, SRMR= 0,0676). Ölçeğin 4 faktörlü yapıya ait güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,92$ olduğu görülmüştür. Bu araştırmada Cronbach Alpha katsayısı 0.927 olarak hesaplanmıştır.

İşyerinde Mutluluk Ölçeği. İşyerinde mutluluğu ölçmek için Salas-Vallina ve Alegre (2018) tarafından geliştirilen işyerinde mutluluk ölçeğinin kısa versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğin *orijinali* “*iş tatmini*”, “*işe adanmışlık*” ve “*duygusal bağlılık*” olmak üzere 3 boyutta 31 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin araştırmada kullanılan kısa versiyonun da ise her bir boyuta ait 3 madde olmak üzere toplamda 9 madde yer almaktadır. İş tatmini 3 madde (örn; Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum), işe adanmışlık 3 madde (Örn; İşim konusunda hevesliyim) ve duygusal bağlılık 3 madde (Örn; kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder) şeklinde yer almaktadır.

Ölçek 5'li Likert tipi şeklinde ölçülmüştür. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Bilginöglü ve Yozgat (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında orijinalinde olduğu gibi 3 boyuttan oluşan modelin iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir (RMSEA = 0,066, NFI= 0,972, CFI = 0,984, $\chi^2/df = 2,239$). Ölçeğin 3 faktörlü yapıya ait güvenilirlik katsayısının $\alpha=0.89$ olduğu görülmüştür. Bu araştırmada Cronbach Alpha katsayısı 0.860 olarak hesaplanmıştır.

Bağlamsal Performans Ölçeği. Araştırmada bağlamsal performansı ölçmek için Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeğinin bağlamsal performans bölümünden yararlanılmıştır. Goodman ve Svyantek (1999) geliştirdikleri ölçekte iş performansını, bağlamsal performans ve görev performansı olmak iki bölümde ölçmektedir. Söz konusu araştırmada anketin uzunluğu ve araştırmanın amacı göz önünde bulundurularak ölçeğin yalnızca bağlamsal performans bölümü kullanılmıştır. Ölçek “özgecilik” ve “vicdan” olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte, özgecilik boyutuna ait (1, 3, 5, 7, 12, 13, 15) 7 madde (Örn; İşimin bir parçası olmasa da bölümümdeki işe yeni başlayan bireylerin işe alışmalarına yardımcı olurum), vicdan boyutuna ait (2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 14, 16) 9 madde (Örn; İşe gelebilecek gibi değilsem, haber veririm) olmak üzere 16 madde yer almaktadır. Ölçek 5'li Likert

Araştırmada elde edilen bulgular SPSS 21.0 paket programında analiz edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerine ilişkin bulgulara geçmeden önce kullanılan ölçeklere ait korelasyon değerleri incelenmiştir. Daha sonra regresyon esaslı aracılık testi için Hayes'in (2013) PROCESS makrosu kullanılmıştır. Yeniden örnekleme, standart sapma, güven aralığı gibi istatistiklerde, parametrik olmayan tahminleme problemlerinde kullanılan teknikle, uygulanacak test sayısı azalmakta, yol katsayıları ile birlikte dolaylı etkileri ortaya konmakta ve dolaylı etkiye ait dağılımın şekli hakkında hiçbir varsayım yapılmamaktadır (Hayes, 2013). Sonuç olarak bu teknik ile güven aralığı tahminlemede ortaya çıkacak birincil hatalar indirgenmektedir.

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmının değişkenlerinden depresyon ve bağlamsal performansın demografik değişkenlerle anlamlı ilişki içerisinde olmadığı görülmüştür. Diğer yandan işyerinde mutluluk ve öğrenim durumu ($r = -0.324$, $p < 0.01$) arasında negatif yönlü oldukça anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Araştırmanın temel değişkenleri incelendiğinde, bağımsız değişken depresyonun, aracı değişken işyerinde mutluluk ile ($r = -0.243$, $p < 0.05$) negatif yönlü anlamlı ilişki içerisinde olduğu gözlenmiştir. Aracı değişken işyerinde mutluluk ise bağımlı değişken bağlamsal performans ile ($r = 0.211$, $p < 0.05$) pozitif yönlü anlamlı ilişki içerisinde dir.

Tablo 1: Değişkenlere Ait Korelasyon Değerleri

| | Öğrenim | Cinsiyet | Yaş | Depresyon | İşyerinde Mutluluk | Bağlamsal Performans |
|----------------------|---------|----------|-------|-----------|--------------------|----------------------|
| Öğrenim | 1 | | | | | |
| Cinsiyet | ,163 | 1 | | | | |
| Yaş | ,220* | ,062 | 1 | | | |
| Depresyon | ,120 | -,115 | -,051 | 1 | | |
| İşyerinde Mutluluk | -,324** | -,136 | -,105 | -,243* | 1 | |
| Bağlamsal Performans | -,028 | -,129 | -,026 | ,151 | ,211* | 1 |

*, $p < 0.05$, **, $p < 0.01$

tipi şeklinde ölçülmüştür. Ölçekte 4, 8 ve 10. maddeler ters kodlanmaktadır. Ölçeğin Türkçeye geçerliliği bulunmamakla birlikte ölçek Türkçeye çevrilerek birçok kez kullanılmıştır (Harmanç, 2018; Polatçı, 2014). Bu araştırmada Cronbach Alpha katsayısı 0.828 olarak hesaplanmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 2'de yer alan aracılık testi sonuçlarına göre depresyon ve işyerinde mutluluk arasında negatif yönlü oldukça anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\beta = -0.3259$, $p < 0.01$ %95 güven aralığı: -0.5777 —, -0.0740). Bu doğrultuda “Çalışanların sahip olduğu depresyon ile işyeri mutluluğu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır“ şeklindeki birinci hipotez desteklenmiştir.

Tablo 2'de işyerinde mutluluk ve bağlamsal performans arasındaki ilişki incelendiğinde ise

anlamli pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($\beta = 0.1958$, $p < 0.001$ %95 güven aralığı: 0.0532, 0.3384). Bu bağlamda araştırmanın ” İşyeri mutluluğu ve bağlamsal performans arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” şeklindeki ikinci hipotezi de bu bulgularla desteklenmiştir.

testi Bootstrap tekniği ile uygulanmıştır. Bootstrap tekniğinde aracılık etkisini ortaya koyabilmek için öncelikle bağımsız değişkenin aracı değişkenle, daha sonra aracı değişkenin bağımlı değişkenle olan ilişkisine bakılmakta olup bu ilişkilerin anlamlı olması beklenmektedir. Son olarak bağımsız

Tablo 2: Depresyon ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkide İşyerinde Mutluluğun Aracılık Etkisi.

| | Step 1: İşyerinde Mutluluk (İYM) | | | | Step 2: Bağlamsal Performans (BP) | | | |
|--|----------------------------------|-------|--------|--------|-----------------------------------|-------|-------|-------|
| | B | SH | LLCI | ULCI | B | SH | LLCI | ULCI |
| Depresyon | -.3259 | .1270 | -.5777 | -.0740 | .2146 | .0965 | .0233 | .4059 |
| İşyerinde Mutluluk (İYM) | | | | | .1958 | .0719 | .0532 | .3384 |
| Depresyonun BP üzerinde toplam etkisi (Total effect of X on Y) | .1508 | .0964 | -.0403 | .3420 | | | | |
| Depresyonun BP üzerinde doğrudan etkisi (Direct effect of X on Y) | .2146 | .0965 | .0233 | .4059 | | | | |
| Depresyonun BP üzerinde dolaylı etkisi (Indirect effect of X on Y) | -.0638 | .0470 | -.1920 | -.0078 | | | | |

(Note: n=107. LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı. Tüm güven aralıkları için %95 güven düzeyi dikkate alınmıştır. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.)

Tablo 2’de depresyon ve bağlamsal performans arasında işyerinde mutluluğun aracılık etkisine bakıldığında ise işyerinde mutluluğun, depresyon ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ettiği gözlemlenmektedir (Dolaylı etki için nokta tahmini: -0.0638; %95 güven aralığı: -0.1920, -0.0078). Bu bulgular işyerinde mutluluğun depresyon ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide anlamlı fakat kısmi bir dolaylı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda “İşyerinde mutluluk, depresyon ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiye aracılık eder” şeklindeki üçüncü hipotez kısmen kabul edilmiştir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada çağımızın hastalığı olarak bilinen depresyonun işyerindeki etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. Mutluluk ile doğrudan ilintili olan depresyonun, işyerinde mutluluk ve performans üzerine etkileri araştırmanın sorunsalını oluşturmaktadır. Bu sorunsal kapsamında araştırmanın amacı, çalışanların sahip olduğu depresyonun bağlamsal performans üzerine etkisinde işyerinde mutluluğun aracılık rolünü tespit etmek olarak belirlenmiştir. Araştırmada aracılık

değişkenin bağımlı değişken üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olması gerekmektedir (Preacher & Hayes, 2008). Araştırmada yer alan hipotezler bu doğrultuda kurgulanmıştır.

Regresyon esaslı aracılık testi sonuçlarına göre depresyon ve işyerinde mutluluk arasında oldukça anlamlı negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup araştırmanın 1.Hipotezi kabul edilmiştir (H_1 : *Çalışanların sahip olduğu depresyon ile işyeri mutluluğu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır*). Daha sonra aracı değişken olan işyerinde mutluluk ile bağımlı değişken bağlamsal performans arasındaki ilişki test edilmiştir. Elde edilen bulgular işyerinde mutluluğun bağlamsal performans ile oldukça anlamlı pozitif yönlü ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda araştırmanın 2. Hipotezi (H_2 : *İşyeri mutluluğu ve bağlamsal performans arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır*) kabul edilmiştir. Aracılık ilişkisine bakıldığında ise işyerinde mutluluğun, depresyon ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide kısmi anlamlı dolaylı etkisinin olduğu gözlemlenmekte olup araştırmanın 3.Hipotezi (H_3 : *İşyerinde mutluluk, depresyon ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiye aracılık eder*) kısmen kabul edilmiştir.

Elde edilen bulgular yorumlandığında işyerinde çalışanların sahip olduğu depresyonun

mutluluklarını olumsuz yönde etkilediği söylenebilmektedir. İlgili alan yazında yapılan araştırmalar depresyonun genellikle mutluluğu azalttığını ortaya koymaktadır (Aloy et al., 2006; Lever et al., 2005). Diğer bir deyişle depresyonu yüksek olan bireyler mutsuz olmaktadır. Diğer yandan mutluluğun performansla pozitif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İlgili alan yazındaki araştırmalar bu ilişkileri desteklemektedir. Mutluluğun işyerindeki etkileri Hawthorn araştırmalarından itibaren ortaya konmaktadır. Üretken- Mutlu Çalışanlar hipotezi mutluluğun performansı artırdığını savunmaktadır (Brief, 1998; Spector, 1997). Warr (1987) ise mutlu insanların daha çok olumlu duygular taşıdığını, negatif duyguları ise bertaraf ettiklerini savunmaktadır. Sallas-Vallina (2018) mutluluğun iyi bir yönetim için önemli olduğuna dikkat çekmektedir. Amerikan Psikoloji Derneğine göre ise işverenler çalışanlarını mutlu etmenin önemini günden güne daha çok kavramaktadır.

Depresyon ise mutluluğun aksine bireylerin olumsuz duygulanımlarını ifade etmekte olup gerek fiziksel gerekse ruhsal anlamda çöküş durumu yaratmaktadır. Burns (2019) depresyonun bireyin sosyal ilişkilerini, fiziksel aktivitelerini ve bilişsel süreçlerini olumsuz etkilediğini savunmaktadır. Bu araştırmada depresyonun işyerinde mutluluk aracılığı ile bağlamsal performansını kısmen etkilediği ortaya konmuştur. Elinson ve arkadaşları (2004) yaptıkları araştırmada bir yıl içerisinde 2.9 milyon kişinin majör depresyon ile işe gittiklerini tespit etmiştir. Diğer araştırmalarda ise depresyonun performansı fiziksel hastalıklardan daha çok etkilediği ortaya konmaktadır (Kessler et al., 2001; Wells et al., 1989). Bu bağlamda araştırmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde ilgili alan yazına önemli katkı sunacağı düşünülmektedir. Özellikle çalışanların performanslarını artırmaya yönelik yapılacak eylemlerde depresyon ve mutluluk faktörünün önemi ortaya konmaktadır. Daha önce iş yerinde depresyon ile ilgili yapılan araştırmalar genellikle iş stresörlerinin yarattığı depresyon üzerine odaklanmaktadır. Ancak bu araştırmada çalışanların bireysel hayatlarında sahip oldukları stres ve depresyonun etkileri ortaya konarak araştırmanın özgün nitelik taşıdığı düşünülmektedir. Ayrıca depresyon ve performans gibi kavramlar daha çok mutluluk değişkeni ile ilişkilendirilerek incelenmiştir. Araştırmada mutluluk yerine işyerinde mutluluk değişkeni kullanılmıştır. İşyerinde mutluluk ilgili alan yazında yeni olgunlaşan kavramlardan biri olup oldukça kısıtlı çalışmada yer almaktadır. Bu doğrultuda elde edilen bulguların kısıtlı olan alan yazına katkı sunacağı düşünülmektedir. Araştırmada, zaman ve mekan kısıtı göz önünde bulundurularak Aksaray ve Kayseri illerinden elde edilen veriler doğrultusunda

sonuca ulaşılmıştır. İleride yapılacak araştırmalarda farklı örneklem grupları ile çalışmanın araştırmanın geçerliliğine katkı sunacağı düşünülmektedir. Diğer yandan elde edilen bulgular çalışanların özel hayatlarında sahip oldukları depresyon ile mutsuz olabileceklerini ve performans kaybı yaşayabileceklerini göstermektedir. Bu bağlamda örgüt yöneticilerine çalışanlarının duygusal durumlarını iyileştirici eylemlerde bulunmaları önerilmektedir. Bilindiği üzere duygusal durum bozuklukları, uzman psikolojik destekler ile giderilebilmektedir. Özellikle kurumsal ve çalışan sayısı yüksek olan işletmelerin bünyesinde psikolog bulundurmaları çalışanların sahip olduğu stres, depresyon gibi duygu durum bozukluklarını kontrol etmelerini sağlayabilecektir.

ETİK BEYANATI

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

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması bulunmadığını belirtir.

Etik Onayı: İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 03.03.2023 tarih ve E-34183927-000-00000811255 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır..

KAYNAKÇA

- Alloy, L. B., Abramson, L. Y., Whitehouse, W. G., Hogan, M. E., Panzarella, C., & Rose, D. T. (2006). Prospective incidence of first onsets and recurrences of depression in individuals at high and low cognitive risk for depression. *Journal of Abnormal Psychology, 115*(1), 145–156. <http://doi.org/fscs10.1037/0021-843X.115.145>.
- American Psychological Association (2014) *A supplement to american psychologist*, July–August 2015, 70(5). <https://www.apa.org/about/governance/bdcmt/2014-reportpdf>
- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness* (2nd ed.). London: Routledge.
- Beck, A. T. (1967). *Depression: causes and treatment*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Bilginoğlu, E. & Yozgat, U. (2019). İşyerinde mutluluk ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Business and Organization Research, Journal of Yasar University, 15* (Special Issue), 201-206.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S.J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research, *Human Performance, 10*(2), 99-109. https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/s15327043hup1002_3
- Borman, W.C. & Motowidlo, S.J. (1993) Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In Schmitt, N. & Borman, W.C., (Eds.) *Personnel Selection in Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, 71- 98.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Brayfield, A. H. & Rothhe, H. F. (1951). An index of job satisfaction, *Journal of Applied Psychology, 35*(5), 307-311. <http://dx.doi.org/10.1037/h0055617>
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Burns, D. (2019). *İyi hissetmek*. 43. Basım,Psikonet Yayınları, İstanbul.
- Campbell, J. P. (1983). Some possible implications of "modeling" for the conceptualization of measurement. In F. Landy, S. Zedeck, & J. Cleveland (Eds.), *Performance measurement and theory* (277-298). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542–575. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*(2), 276–302. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., Emmons, R. E., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71–75. https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Edmunds, L. D. & Pryce-Jones, J. (2008). Relationships between happiness, overtime, sick leave and intention to stay or leave. *Selection and Development Review, 24*(1), 812.
- Elinson L., Houck P., Marcus S. C. & Pincus H. A. (2004). Depression and the ability to work, *Psychiatric Services, 55*(1), 29-34. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1176/appi.ps.55.1.29>
- Erdoğan, B., Bauer, T.N., Truxillo, D.M. & Mansfield, L.R. (2012). Whistle while you work: a review of the life satisfaction literature, *Journal of Management, 38*(4), 1038-1083. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0149206311429379>
- Eysenck, M. (1990). *Happiness, facts and myths*. London: Lawrence Erlbaum.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, workengagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in SouthAfrica. *SA Journal of Industrial Psychology, 37*(1), 1-10. DOI: 10.4102/sajip.v37i1.946
- Goodman, A. S., & Svyantek, D. (1999). Person-organization fit and contextual performans: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior, 55*(2), 254-275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Harmancı, K. Y. (2018). Örgütsel yaşamda kişilik ve performans ilişkisinde pozitif duygusallığın aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 10*(1), 321-341. DOI: 10.20491/isarder.2018.383
- Hayes, A.F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. New York: The Guilford Press.
- Jobhaus (2017). *Szczęście w pracy Polaków*. Raport z badania. (04.01.2023), Retrieved from: <https://www.jobhouse.pl/szczescie-w-pracy-polakowwyniki-raportu,285,pl.html>,
- Judge, T.A., Locke, E. A., Durham, C. C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations, *Journal of Applied Psychology, 83*(1), 17. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Karolina, D. (2018). Work satisfaction and happiness at work, *European Journal of Service Management, 27*, 81-87. DOI: 10.18276/ejism.2018.27/1-10

- Keser, A. & Bılır, Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kessler, R.C., Greenberg, P.E., Mickelson, K.D., Meneades, L. M. & Wang, S. P. (2001) The effects of chronic medical conditions on work loss and work cutback. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43(3), 218-25. <https://doi.org/10.1097/00043764-200103000-00009>
- Koubova, V., & Buchko, A. A. (2013). Life-work balance: Emotional intelligence as a crucial component of achieving both personal life and work performance. *Management Research Review*, 36(7), 700-719. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2012-0115>
- Lever, J. P., Piñol, N. L., & Uralde, J. H. (2005). Poverty, psychological resources and subjective well-being. *Social Indicators Research*, 73(3), 375–408. <http://doi.org/bndnqg>
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Łydowska, E. (2018). *Dobre samopoczucie w miejscu pracy*. (17.01.2023) Retrieved from: <https://www.hbrp.pl/b/dobre-samopoczucie-w-miejscupracy/P12bxJ3sy>.
- Myers, D. (1992). *The pursuit of happiness*. New York: Avon Books.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 115-124. DOI: 10.21121/eab.2014118072
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Roethlisberger, F.J. & Dickson, W.J. (1939). *Management and the worker*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Saenghiran, N. (2014). Towards enhancing happiness at work: a case study. *Social Research Reports*, 25, 21-33.
- Sallas-Vallina, A. & Alegre, J. (2018) Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of management & Organization*, Cambridge University Press, 27(3), 460-480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Shields, M. (2006). Stress and depression in the employed population. *Health Reports (Statistics Canada, Catalogue 82-003)*, 17(4): 11-29.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. & Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi, *Anatolian Journal of Psychiatry*, 7(2), 100-108.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders, *Journal of Psychosomatic Research*, 51(5): 697-704. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(01\)00255-0](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(01)00255-0)
- Tuncer, M. & Dikmen, M. (2019). Burns depresyon ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 6(42), 2848-2857. DOI: 10.26450/jshsr.1429
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of happiness*. Dordrecht: D. Reidel Publishing Company.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. New York: Oxford University Press.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Wells, K.B., Stewart, A., Hays, R.D., Burnam, M.A., Rogers, W., Daniels, M., Berry, S., Greenfield, S. & Ware, J. (1989) The functioning and well-being of depressed patients. Results from the Medical Outcomes Study. *Journal of the American Medical Association (JAMA)*, 262(7): 914-9. doi:10.1001/jama.1989.03430070062031
- Wright, T. A. & Doherty, E. M. (1998). Organizational behavior 'rediscovers' the role of emotional well-being, *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 481-485. <http://www.jstor.org/stable/3100238>



İş ve İnsan Dergisi
The Journal of Human and Work
e-ISSN 2148-967X

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid>