

Araştırma Makalesi / Research Article

ÇALIŞANLARIN RİSK ALMA DAVRANIŞLARI, YAŞAM TARZI DEĞİŞKENLERİ VE İŞYERİNİN SOSYAL PERFORMANSININ SOSYAL MÜBADELE KURAMI KAPSAMINDA İNCELENMESİ*

The Relationship between Risk-Taking Behavior
of Employees, Variables of Life Styles and Social
Performance of Social Exchange Theory of Work
Place

Gönderim Tarihi / Received: 10.03.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 16.10.2020

Doi: <https://doi.org/10.31795/baunsobed.701394>

İbrahim DURMUŞ¹

ÖZ: Günümüz çalışma ortamında çalışanlar iş yerlerinde çeşitli riskler ile karşı karşıya kalabilmektedir. Onların risk alma davranışları, iş yerlerindeki yaşam tarzı değişkenlerini şekillendirebilirken, aynı zamanda yaşam tarzı değişkenleri de iş yerinin sosyal performansı üzerinde çeşitli etkiler yaratabilir. Bu açıdan araştırmada çalışanların risk alma davranışları, iş yerindeki endişeli, sosyallik odaklı ve yenilik odaklı yaşam tarzı değişkenleri ve iş yerlerinin sosyal performansı arasındaki ilişkiler sosyal mübadele kuramı kapsamında araştırılmıştır. Alan yazında daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde; çalışanların risk alma davranışları, yaşam tarzı değişkenleri ve iş yerinin sosyal performansı arasındaki ilişkileri ortaya koyan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Araştırma ile bu eksikliğin tamamlanması amaçlanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların iş yerlerinde risk alma davranışları endişeli yaşam tarzlarını pozitif ve anlamlı olarak; sosyallik odaklı yaşam tarzlarını pozitif ve anlamsız olarak; yenilik odaklı yaşam tarzlarını ise negatif ve anlamsız olarak etkilemiştir. Çalışanların endişeli yaşam tarzları iş yerlerinin sosyal performansını negatif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Çalışanların sosyallik odaklı yaşam tarzları ise iş yerinin sosyal performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Son olarak çalışanların yenilik odaklı yaşam tarzları da iş yerlerinin sosyal performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Bu sonuçlar sosyal mübadele kuramına çalışan ve organizasyon açısından önemli ve farklı katkılar sağlamıştır.

* Araştırma verilerinin toplanma tarihi etik kurul onayı gerektirmemektedir.

¹ Öğr. Gör., Gümüşhane Üniversitesi / Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu / Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü / Bankacılık ve Sigortacılık Pr., ibrahimdurmus@gumushane.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3872-2258>

Anahtar Kelimeler: Risk Alma Davranışı, Endişeli Yaşam Tarzı, Sosyallik Odaklı Yaşam Tarzı, Yenilik Odaklı Yaşam Tarzı, İş Yerinin Sosyal Performansı, Sosyal Mübadele Kuramı.

ABSTRACT: In today's work environment, employees can face various risks in their workplaces. Their risk-taking behavior can shape lifestyle variables in the workplace, while lifestyle variables can also have various effects on the social performance of the workplace. In this regard, the risk-taking behaviors of employees, the anxious, sociability-oriented, and innovation-oriented lifestyle variables in the workplace and the social performance of the workplaces were investigated within the scope of the social exchange theory. When the previous studies in the literature are examined; No studies have been found that reveal the relationships between the employees' risk-taking behaviors, lifestyle variables, and the social performance of the workplace. The research aims to complete this deficiency. According to the research results; risk-taking behaviors of employees at workplaces positively and significantly anxious lifestyles; positive and meaningless lifestyles focused on sociality; On the other hand, it affected innovation-oriented lifestyles negatively and meaninglessly. Anxious lifestyles of employees negatively and significantly affect the social performance of the workplaces. Socially oriented lifestyles of employees have positively and significantly affected the social performance of the workplace. Finally, employees' innovation-oriented lifestyles have also positively and significantly affected the social performance of the workplaces. These results provided important and different contributions to the social exchange theory, working, and organizational.

Keywords: Risk Taking Behavior, Anxious Lifestyle, Socially Oriented Lifestyle, Innovation Oriented Lifestyle, Social Performance of Workplace, Social Exchange Theory.

GİRİŞ

Çalışanlar, iş yerlerindeki koşullara bağlı olarak çeşitli risk davranışları sergilemekte ve bu davranışları onların iş yerlerindeki yaşam tarzlarını şekillendirebilmektedir. Öte yandan söz konusu yaşam tarzı değişkenleri çalışanların iş yerinin sosyal performansını şekillendiren sosyo-kültürel bir yapının oluşmasına da olanak sağlamaktadır. Bu olanaklar kapsamında çalışanların organizasyonlarındaki faaliyetleri risk alma, yaşam tarzı ve işyerinin sosyal performansı sosyal mübadele kuramı çerçevesinde değerlendirilebilir.

Sosyal mübadele kuramı, tek başına elde edilemeyen bireysel hedeflere ulaşmak için diğer aktörler ile birlikte hareket etmeyi öngörmektedir. Kişisel çıkarlar ve karşılıklı bağımlılık sosyal mübadele kuramının merkezi özelliklerindedir (Lawler ve Thye, 1999: 217). Sosyal mübadele kuramı ile ilgili en eski araştırmalardan birini gerçekleştiren Homans kuramı mantıksal yapıya dayandırmaktadır (Emerson, 1976: 338). Homans (1958: 606) kuramı sosyal davranış açısından, maddi mal ya da sembolik olarak prestij sağlayan maddi olmayan mal alışverişi olarak ifade etmiştir. Ayrıca o başkalarına çok şey ve-

ren kişinin onlardan çok şey almaya çalıştığını ve başkalarından çok şey alan kişilerin onlara çok şey verme baskısı altında olduklarını ifade etmiştir. Lawler ve Thye (1999: 222) kuram çerçevesinde duyguların ve aktöre verilen bilgilerin önemli olduğunu; bir duygu normunu ihlal etmenin kişiyi kötü hissettirebileceğini ve özür dilemek gibi kısıtlayıcı eylemler üretmesine yol açabileceğini vurgulamışlardır. Cook ve Rice (2006: 61) gerçekleştirilen yeni araştırmalar ile sosyal mücadele süreçlerinin duygusal sonuçlarını ve belirli duygulardaki değişik ilişkileri yapılandırmada kuramın oynadığı rolü araştırmaya başladıklarını ifade etmiştir. Aydın (2017: 558) ise kuramı birçok açıdan farklı kavramlar ile araştırılması gereken bir kuram olarak ifade etmiştir. Bu açıdan araştırmada maddi mal alışverişinden çok prestij sağlayan sembolik olan maddi olmayan mal alışverişi dikkate alınmaktadır. Bunun için literatürde sosyal mücadele kuramı ile olan ilişkileri fazla ortaya koyulmayan çalışanların risk alma davranışı, yaşam tarzı değişkenleri ve işyerinin sosyal performansı arasındaki ilişkiler çalışan ve organizasyon açısından değerlendirmeye alınmıştır.

Çalışanları çalışma ortamlarında nelerin beklediğini ortaya koymak oldukça önemlidir (Kim, 2010: 46). Bu açıdan geçmişte çalışma ortamında, çalışanların değerleri gibi önemli gördükleri unsurlar toplum için fazla endişe uyandıran bir husus olarak değerlendirilmemiştir. Ancak son yıllarda firmaların tek amacının artık karlarını maksimize etmek olmaması durumu, onları sosyal açıdan çalışanlarının haklarını gözetip ihtiyaçlarına cevap verebilme özelliklerine sahip birimler haline getirmiştir (Crossen, 1993: 230-231). Bu birimlerde çalışanlar, sadece sosyal açıdan değil ekonomik ve hukuki açıdan da maddi ve manevi değerlerinin toplamı dikkate alınarak iş yerlerindeki yaşam tarzları, iş yeri sahipleri veya yöneticileri tarafından iyileştirilmesi gerekebilir. Ayrıca çalışanların işlerine yönelik alacakları risklerde ve iş yerinin sosyal performansında onlara destek olabilecek mekanizmaların varlığını hissedebilmeleri çalışanlar için olumlu bir çalışma ortamının oluşmasına yol açabilir.

İşyerlerinde faaliyette bulunan çalışanlar iş tanımlarında belli olan görevleri yerine getirmekten sorumludurlar. Örneğin çalışan ürün satışı gerçekleştiren bir firmada çalışıyor ise iş tanımında; firmanın kendi ürünleri ile rakip firmaların ürünlerini bilmek, müşterileri hakkında bilgi sahibi olmak, ürün sunumunu güzel yapmak, firma çalışma saatlerine uymak, müşteri siparişlerini zamanında işleme koymak ve ödeme prosedürlerini düzenli olarak yürütmek gibi hususları dikkate alması gerekebilir (Maxham III vd., 2008: 149). Çalışan eğitimcilik görevi üstlenen bir kurumda çalışıyor ise iş tanımında; kurumun çalışma saatlerine uymak, eğitim açısından kendini geliştirmek, işi ile ilgili güncel bilgileri faaliyetlerine dahil etmek, ders yükümlülüklerini yerine getirmek gibi sorumlulukları olabilir. Çalışanlar bu görevlerini yerine getirdikleri

ortamlarda çeşitli riskler ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Çalışanların aldıkları bu riskler onların iş yerinde endişeli yaşam tarzlarını, sosyallik odaklı yaşam tarzlarını ve yenilik odaklı yaşam tarzlarını şekillendirebilir. Çalışanların bu yaşam tarzları ise çalıştıkları iş yerlerinin sosyal performansını etkileyebilir. Bu açıdan çalışmada iş yerlerinde çalışan bireylerin çalışma ortamlarındaki risk alma davranışları, yaşam tarzı değişkenleri ve iş yerlerinin sosyal performanslarına yönelik ilişkilerin ve etkilerin ne derece olduğu sosyal mübadele kuramı kapsamında araştırılmaktadır.

LİTERATÜR TARAMASI

Çalışanların Risk Alma Davranışları

Birçok işletme çalışanlarının görüşlerini ifade etmelerini teşvik etmek için bir takım düzenlemeler gerçekleştirirken bu düzenlemelerin genel olarak tatmin edici sonuçları olduğunu gözlemleyememişlerdir (Hsiung, 2012: 359). Eğer iş yerlerinde çalışanların riskli davranış algıları ile ilgili bilgiler elde edilebiliyor ise riskler ile ilgili çalışanların davranış algılarına yönelik kabul edilebilir fikirlere sahip olunabilir. Bu algılar bütünlük içerisinde incelendiğinde risk kültürü olarak kavramsallaştırılabilir. Kültürel açıdan değerlendirildiğinde kamu veya özel sektörde çalışanların risk almaları sistematik olarak farklılıklar ortaya koyabilir (Bozeman ve Kingsley, 1998: 111).

Bireysel risk davranışlarının ölçülmesi oldukça ilginç sonuçlar oluşturabilir (Hersch ve Pickton, 1995: 211). Çalışanın psiko-sosyal ortamdaki davranış şekli, olayları algılama tarzı, üstleri ve arkadaşları ile olan diyalogu gibi etmenler işlerine yönelik risk alma davranışında farklılıkların oluşmasına yol açabilir. Örneğin birey risk alırken işyerinin amaçları doğrultusunda değil de kendi kişisel çıkarı doğrultusunda hareket ediyor ise ortaya çıkacak olan sonuç işyeri için olumsuz bir sonuç doğurabilir. Bu durum sosyal mübadele açısından değerlendirildiğinde karşılıklı çıkarılara aksi bir sonucun oluşmasına yol açabilir.

Bir bireyin risk alma eğilimi araştırılırken sürekli olarak büyük risklerle karşı karşıya kalan biri diğer kişilere göre daha fazla risk alma eğiliminde olabilir (MacCrimmon ve Wehrung, 1990: 422). Örneğin işyerlerinde oluşan örgütsel gerilim, örgütte çalışan herhangi bir bireyin örgütsel sebepler ile yaşamının sona ermesi veya örgütte oluşan başarısızlıklar gibi etmenler çalışanı ciddi bir risk alma davranışına yönlendirebilir (Pierce vd., 1991: 133). Bu durumda çalışan hem çalışma arkadaşlarına hem de çalıştığı işyerine karşı farklı risk davranışları ortaya koyabilir. Sonuç olarak çalışanın almış olduğu riskli davranışlar netice itibari ile başka sonuçların oluşmasına yol açabilir.

Yaşam Tarzı Değişkenleri

Yaşam tarzı değişkenlerine ilişkin teorinin temeli ilk olarak Hindelang ve diğerleri (1978: 241-245, akt. Maxfield, 1987: 276) tarafından atılmıştır. Onlara göre yaşam tarzı, hem günlük mesleki faaliyetleri hem de boş zaman etkinliklerini değerlendirmektir. Onlar yaşam tarzı değişkenlerini, çeşitli sosyal görevlerde bulunan kişilerin davranışsal beklentileri; ekonomik durum, eğitim ve ailevi yükümlülüklerin getirdiği davranışlar üzerindeki kısıtlamalar ile davranışsal ve yapısal kısıtlamalara bireysel ve alt kültür uyarlamaları olarak sıralamışlardır. Onlara göre yaşam tarzının kendisi riske maruz kalmayı ve diğer kişiler ile olan ilişkiyi etkiler. Mustaine ve Tewksbury (1997: 19) bunlara ek olarak yaşam tarzı teorisini, bireysel yaşam tarzlarının yapısal kısıtlamaları (ekonomik, ailesel) ve rol beklentileri (işe gitmek gibi) ile belirlenebileceğini ifade etmişlerdir. Onlar yaşam tarzı değişkenlerini insanların çeşitli mağduriyet riskleri ile karşılaşmaları (suç işlemek gibi) neticesinde insanların başka kişiler ile olan ilişkilerini etkileyebileceğini vurgulamışlardır. Kouvonen ve diğerleri (2006: 8) çalışanların yaşam tarzı değişkenlerini risk faktörleri ile çaba-ödül denge-sizliği çerçevesinde değerlendirmişlerdir. Onlar çalışanların çabaları ve alınan ödüller arasında anlamlı ilişkiler elde etmişlerdir. Düşük çabanın çalışanlarda pasif yaşam yönelimini (yaşam tarzını) temsil ettiğini ve daha fazla yerleşik yaşam tarzı benimsemelerine yol açabildiğini ifade etmişlerdir. Araştırmada yaşam tarzı değişkenleri Koshksaray ve diğerlerinin (2015: 43) çalışanların endişeli yaşam tarzı, sosyallik odaklı yaşam tarzı ve yenilik odaklı yaşam tarzı ölçekleri dikkate alınarak aşağıdaki başlıklar halinde incelenmiştir.

Çalışanların Endişeli Yaşam Tarzları

Bireylerin yaşam zorlukları; algılarından, faaliyetlerine yönelik verimlilik eksikliklerinden, memnuniyetsizliklerinden veya umutsuzluklarından kaynaklanıyor olabilir (Chamberlain, 1994: 446). Yani bireyler belirsizlikler ve olasılıklar ile dolu bir hayatta yaşamaktadırlar. Onları tehdit edici etmenlere karşı gösterdikleri üstünlük farkındalıkları ise endişe olarak ifade edilebilir (Ritter, 1990: 53). Başka bir deyişle rahatsız edici durumların ya da olayların önlenmesi için gösterilen gayret olarak ifade edilebilir (Sidman, 1964: 479). Endişe veya kaygı, hem bilinen hem de bilinmeyen olgulardan, belirsizlikten, bilgi eksikliği ve cehaletten kaynaklanan çaresizlik olarak da değerlendirilmektedir (Cossman, 2013: 894). Yani endişe genel hatları ile hoş olmayan beklenti duygusu olarak ifade edilmektedir (Neylan, 1962: 110).

Hayatı faydalı hale getiren fırsat artıran faktörlerin yanında başkaları tarafından endişe uyandıran durumlar da söz konusudur (Cohen ve Felson, 1979: 605). Bu durumlar dikkate alındığında çalışanların yaşam tarzı ile ilgili en-

dişeleri ve sağlıkları dikkate alındığında çalışanın davranışları, iş yerindeki çalışma hayatı ve çalışanın özel hayatı devreye girmektedir (Conrad ve Walsh, 1992: 106). Bu açıdan bireylerin iş hayatında ve yaşama şekillerine yönelik esnekliklerinde bazı eşitsizlikler oluşabilir. Bu eşitsizliklere kişisel ve mesleki baskıların yol açtığı gerginlik ve çatışma gibi etmenler sebep olabilir (Mayerhofer vd., 2010: 158). Örneğin alışanların yaptıkları işlerin firmada üretim sürecinde fazlalık olarak görülmesi, üretim sürecinin yeniden tasarlanmasına dolayısı ile çalışanların işlerine son verilebileceği endişesinin oluşmasına sebep olabilir (Gomez-Mejia vd., 2000: 501). Bunun sonucunda kendilerini hakim olamayan çalışanlar saldırgan ve şiddete yönelik tavırlar sergileyebilirler (Greenberg ve Barling, 1999: 899). Bunun için organizasyonlarda sağlıklı bir yaşam tarzını teşvik etmek işgücünün hayatı önemi açısından oldukça önemli olabilir (Scheppingen vd., 2015: 47). Dolayısı ile endişe uyandıran faktörlerin (maddi /manevi) ortadan kaldırılması çalışanların performansına önemli katkıları olabilir. Ayrıca sosyal mübadele açısından değerlendirildiğinde endişenin ortadan kaldırılması çalışan ve organizasyonun bütünlüğü ve birlikte hareket edebilme kabiliyeti açısından olumlu sonuçlar oluşturabilir.

Çalışanların Sosyallik Odaklı Yaşam Tarzları

Bireylerin sosyalleştiği sosyo-psikolojik süreçler uzun zamandan beri onların dikkatini çekmektedir (Jensen ve Schrader, 1965: 201). Bu açıdan bireylerin ihtiyaçlarında aktif olan sosyal uyarıcılar onların yaşam tarzı gereksinimlerini ve iletişim davranışlarını şekillendirebilir (Donohew vd., 1987: 268). Birçok birey günlük tercihlerinde sosyal dünya üzerindeki değişimleri düşünmektedir. Bu durumda bireyler tercihlerinde, sosyal değişime yönelik verilen çabanın bir parçası konumundadırlar. Bu açıdan bireylerin kendilerini gerçekleştirmeleri ile sosyal dönüşümleri birbirleri ile bağlantılı hale gelmektedir. Sonuç olarak bireylerin yaşam tarzları onların gündelik hayattaki hareketlerini şekillendirmektedir (Haenfler vd., 2012: 14-15).

Kurumsal yapılar insanları sosyal rollere göre yönlendirebilirler (Nakano, 2000: 96). Bu açıdan sosyal konuları inceleyen sosyal bir örgütün örgütsel yapısının türü farklılık gösterebilir (Tanimoto, 2008: 3). Bu farklılıkların yanında sosyallik sadece örgütsel uygulamalara uyumdan ziyade kuruluşa içsel bağlılık gösteren temel tutum ve inançlardaki değişiklikler olarak da değerlendirilebilir (Anakwe ve Greenhaus, 1999: 316). Bu açıdan organizasyonlarda sosyalleşme süreci çalışanın kuruluşuna katılımından önce başlayabilir. O halde her çalışan çalıştığı organizasyonda birkaç sosyalleşme aşamasından geçmiş olabilir (Sharma, 1998: 75). Ayrıca organizasyonlardaki sosyal süreçlerin yanında organizasyon dışı faktörlerin (aile gibi) de çalışanın sosyallik odaklı yaşam tarzına etkisi olabilir. Sonuç olarak sosyal mübadele kuramı açısından değerlendirildiğinde

sosyallik odaklı yaşam tarzının; hem çalışan hem de organizasyonun geçmişi, bugünü ve yarını için bütüncül olarak sosyal katkıları olabilir.

Çalışanların Yenilik Odaklı Yaşam Tarzları

Çalışma ortamında çalışanların bilgi çeşitliliğinde meydana gelen değişimler oldukça önemlidir. Çünkü onlar yaratıcılıklarına fayda sağlayabilecek olan bilgiler üretmek için organizasyon kaynaklarını en iyi şekilde kullanmaları ve birleştirmeleri gerekmektedir. Bu açıdan çalışanların değerleri ile bilgi çeşitliliklerinin uyumlu olmasına dikkat edilmelidir (Hoever vd., 2018: 2178). Ayrıca yenilik, yaratıcılık ve performans için bilgi paylaşımı oldukça önemlidir (Arsawan vd., 2020: 67). Bu açıdan çalışma alanına özgü bilgi, deneyim veya bilgi biriktirme fırsatları ise yenilik açısından mevcut bilgiler üzerindeki düşünceleri yansıtabilir (Li vd., 2018: 2223). Ayrıca çalışanların bilgi ve becerilere sahip olmaları onların yakından kontrol edilmeleri zorunluluğunu ortadan kaldırılabılır (Demir ve Okan, 2009: 69). Bu durum çalışanların kontrolü için harcanması gereken maddi veya manevi kaynaklardan tasarruf edilmesini sağlamanın yanında çalışma ortamında bilgi ve deneyime bağlı olarak yenilik odaklı yaşam tarzı için güven ortamı oluşturabilir.

İş yerlerindeki yenilikçilik; örgütsel ve bireysel düzeyde, sosyal yenilikçilik; ise örgütsel ve toplumsal düzeyde faaliyetleri sürdürmek olarak ifade edilmektedir (Oeij vd., 2011: 40). Organizasyonlarda yenilik ve iyileştirme çabalarının temelinde süreç yaklaşımı vardır. Organizasyonlardaki dinamik durum bu yaklaşım ile şekillenmektedir (Chen, 2017: 196). Bu açıdan organizasyonda yenilikçilik hem iş amaçlarına hem de çalışanların çıkarlarına bağlı olan unsurlardan oluşmaktadır. Bu durum yenilik odaklı yaşam tarzının sosyal yenilik ile yakın bir ilişkisi olduğunu ve insanların çalışma ortamlarına ek olarak çalışma hayatlarının iyileştirilmesine de yardımcı olduğunu göstermektedir. O halde yenilikçilik insanların çalışma hayatlarını zenginleştirir ve çalışma hayatlarının kalitesini artırır (Oeij vd., 2011: 39). Bu açıdan yenilikçi davranış genel olarak yenilikçi çalışanlar arasındaki etkileşimin sonucunda oluşup çalışanların verimliliğini ve etkililiğini artırmaktadır (Nazir vd., 2018: 4). Sosyal mübadele açısından dikkate alındığında yenilik odaklı yaşam tarzı çalışan ve organizasyonun çıkarlarının karşılıklı etkileşiminde oldukça önemli olduğu ve sonuçları itibari ile her iki tarafa olumlu katkılar sağlayabileceği anlaşılmaktadır.

İşyerinin Sosyal Performansı

Organizasyonlarda yeni teknolojiler mevcut toplumsal değerler ile şekillenmelidir. Yani teknoloji hem örgütü hem toplumu yeniden ifade etmeye izin vermemelidir. Bu durum çalışanların gelişmesine katkıda bulunabileceği gibi temel sosyal değerleri korumaya da yardımcı olabilir (Martin ve Freeman, 2003: 359).

Bu açıdan işyerinin gelişmiş sosyal performansı örgütün temel misyonunun faydasına olacaktır (Lavine, 2012: 68). Organizasyonlarda işe yönelik çalışanların performanslarını etkileyebilecek çeşitli kişisel faktörler söz konusudur (Chaurasia ve Shukla, 2014: 342). Bu faktörlerden biri organizasyonda oluşturulması gereken güven ortamıdır (Ozbek, 2011: 242). Çalışanın performans yönetiminin temelinde performansının değerlendirilmesi yer almaktadır. Çalışanların ekip içi katılımlarında ise güven ortamının yanında adalet algıları da önemlidir (Gruman ve Saks, 2011: 131). Bu durumlara dikkat edilmesi; çalışanın, örgütsel hedefler ile aynı doğrultuya getirerek onun daha fazla performans sergilemesine yol açabilir (Rantakari, 2012: 182).

İşyeri maneviyatında çok az çalışma; anlam, amaç, topluluk ve aşkınlık gibi terimleri açıklamaktadır. Bu terimler belli bir seviyeye kadar çalışanların kendi çıkarlarına yönelik aşkınlıklarını yansıtmaktadır (Pawar, 2009: 249). Yani manevi açıdan bireyler beklentilerine uyan bir işyerinde çalıştıklarında çalışma arkadaşlarını destekleyebilir, kaliteyi arayarak iyi işler ortaya koyabilirler (Garcia-Zamor, 2003: 360). Çalışanlar bu ortamda ahlaki davranışlar da sergileyebilirler (Battal ve Durmuş, 2017: 76). Ayrıca çalışanlar ortak görevlerde bir takım halinde kendilerini yönetebilir ise; takım halinde karar verme, yüksek katılım ve başarılı sonuçlara erişebilmek için ortak sorumluluklar ortaya koyabilirler. Sonuç olarak daha iyi performans, daha az maliyet ve daha yüksek moral elde edilebilir (Sausser, 2009: 161).

Organizasyonda iş karmaşıklığına yönelik değişimlerde takdir yetkisi ve performans arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Daha karmaşık işlerde çalışan bireyler daha fazla takdir yetkisine sahiptir ve performansa yönelik kazançlarda daha fazla pay elde edebilirler (Ortega, 2009: 606). Bir çalışan yöneticisi ile paylaşılan hedefleri geliştirebilir ve yönetici ile rahat iletişim kurabilir ise daha iyi performans gösterebilir. Ayrıca bir yönetici çalışanları ile paylaşılan hedefleri ve bilgileri karşılıklı saygı düzeyinde zamanında ve problem çözmeye odaklı olarak gerçekleştirebilir ise kaliteli ilişkiler oluşabilir (Anderson, 2006: 507). Bu durum yöneticilerin de çalışanlarına karşı yerine getirmesi gereken sorumluluklarının olduğunu göstermektedir (Şahin vd., 2016: 598). Çalışan ve organizasyon açısından değerlendirildiğinde karşılıklı mübadelelerin kaliteli ve kabul edilebilir düzeyde olması işyerinin sosyal performansına önemli katkıları olabilir.

Sosyal Mübadele Kuramı Kapsamında Çalışanların Risk Alma Davranışları, Yaşam Tarzı Değişkenleri ve İşyerinin Sosyal Performansı İlişkisi

Sosyal mübadele kuramı uygulamalarında mikro ilişkilerden makro ilişkilere doğru çözülmemiş bir konu, uygun analiz seviyelerinin belirlenmesidir (Auld

ve Case, 1997: 187). Bu analiz seviyeleri çerçevesinde sosyal mübadele kuramı, işyerinde çalışanların davranışlarını anlamak için en etkili kavramsal paradigmalarda yer almaktadır (Cropanzano ve Mitchell, 2005: 874). Bu kuram sonuç ortaya koyan bir araştırmanın organizma-çevre değişim sistemi içerisinde incelenmesi ile gerçekleşmektedir (Emerson, 1976: 338). Örneğin sosyal mübadele kuramı çerçevesinde herhangi bir eylemin olumlu bir başlangıcı, karşılıklı ilişkiyi artıracak ve artan ilişki olumlu davranışsal tepkilerin oluşmasını teşvik edebilecektir (Cropanzano vd., 2017: 11). Bu açıdan araştırmada işyerinde çalışanların çalışma ortamlarındaki risk alma davranışları, endişeli, sosyallik odaklı ve yenilik odaklı yaşam tarzları ile işyerinin sosyal performansı çalışan-organizasyon kapsamında değerlendirilip literatüre farklı bakış açıları kazandırılabilmesi amaçlanmaktadır.

Sosyal mübadele kuramı çerçevesinde risk, güven gelişimi için gereklidir ve bu durum çalışma arkadaşlarının davranışına bağlıdır. Bu mübadele biçiminde belirsizlikler ve riskler olmak ile birlikte karşılıklı mübadele durumu diğerine güvenmeyi gerektiren ve güvenilirliğin gösterilmesini sağlayan risk türünü içerir (Molm vd., 2000: 1422). Bu durumda karşılık elde etme ihtimalinin güçlü olması bireyleri mübadele açısından daha istekli hale getirebilir (Bolat vd., 2009: 219). O halde karşılıklı bağımlılık hem büyük hem de küçük yapılar için mübadele ilişkilerinin temelini oluşturur. Bu yapı mübadeleyi riskli hale getiren aktörler için sosyal bir ikilem oluşturmaktadır. Bu ikilemin nasıl çözüldüğü ve sosyal mübadele ilişkilerinin risk karşısında nasıl oluştuğu mübadele literatürünün en eski konularından olup çağdaş araştırmalar içerisinde ihmal edilmektedir (Molm, 1994: 163). Bu ihmalin giderilmesi açısından çalışanların risk alma davranışlarına yönelik literatür incelendiğinde; Forde ve Kennedy (1997: 283) istihdam edilen bireylerin tedbirsiz davranışları ile riskli yaşam tarzları arasında olumlu ilişki olduğunu; eğitim seviyeleri ile aldatici davranışları ve suç işleme oranları arasında ise ters ilişkinin olduğunu vurgulamışlardır. Açıkçası onlar eğitim seviyesi ile risk davranışı arasında ters orantının, istihdam ile risk davranışları arasında ise doğru orantının olduğunu ortaya koymuşlardır. Xiao ve diğerleri (2001: 322) aile şirketi sahiplerinin risk almaya daha fazla yatkın olduklarını, çalışan bireylerin sayısı, yaşı, ırkı ile şirketin net değeri gibi etmenlerin; çalışanların risk almasını, tutumunu ve davranışlarını etkilediğini belirtmişlerdir. Dewett (2006: 37-38) çalışanların teşvik ettirilmesi ile yaratıcılıkları arasındaki ilişkide risk alma davranışının tam aracılık rolüne sahip olduğunu gözlemlemiştir. O çalışanların risk alma eğilimlerinin risk alma isteklerini olumlu yönde etkilediğini, bu değişkenin yaratıcılık üzerinde etkisinin olmadığını ve çalışma ortamlarındaki baskı ile kısıtlamaların çalışanların risk eğilimine bağlı olarak işyerinde risklerin oluşmasına sebep olabileceğini belirtmiştir. Colquitt ve diğerleri (2007: 919) organizasyonda bütünlü-

ğün risk alma üzerinde artan etkileri olduğu ve iyiliğin üretkenlik davranışı üzerinde yine artan yönde etkilerinin olduğu; yeteneğin hem risk alma hem de vatandaşlık davranışı üzerinde artan yönde etkilerinin olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Sebora ve Theerapatvong (2010: 336) proaktif özelliklere sahip bireylerde örgüt içerisinde fikir üretme ve risk alma davranışlarının yenilikler için oldukça önemli olduğunu ortaya koymuşlardır. Neves ve Eisenberger (2014: 188) çalışanlar tarafından üstlenilen yüksek risklerin (örneğin çalışanın tecrübesinin olmadığı yeni görevleri kabul etmesi veya popüler olmayan görüşlerin kuruma fayda sağlayabileceğinin düşünülmesi gibi riskler) her zaman yaratıcılık veya yenilik oluşturmayacağını ifade etmişlerdir. Lanaj ve diğerleri (2018: 1576) lider ve çalışan ekiplerinin örgütün amaçları doğrultusunda gerçekleştirecekleri riskli tercihlerde farklı fikirlere önem verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Organizasyonda farklı fikirlere değer verilmesinin çalışanların riskli tercihlerinde onların istekli olma davranışlarını ve takım sistemindeki performanslarını olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. To ve diğerleri (2018: 1299) örgütlerde yöneticilerin, çalışanların rekabet durumlarını dikkate alarak onların risk alma davranışlarını artırılmalarına yardımcı olmalarının çalışanların sosyalleşebilmelerini teşvik edebileceğini ifade etmişlerdir. Onlar güvenilir bir ortamın olması durumunda çalışanların risk almaktan kaçınmaları gerektiğini; yöneticiler ve çalışanları arasında risk alma durumlarının örgütteki rekabet ile şekillenebileceğini ve risk alma durumlarının doğru değerlendirilmesi ile çalışanların iş yerini daha yüksek performansla ulaştırabileceklerini ifade etmişlerdir.

Sosyal mübadele kuramı kapsamında duygusal dinamikler sosyal ilişkilerde merkezi bir role sahiptir (Lawler ve Thye, 1999: 218). Bu açıdan organizasyonlar çalışanları ile olumlu sosyal mübadele kurabilmeleri için çalışanlarına endişe yerine fayda sağlamalı ve bu durumu çalışanlara kabul ettirebilmelidir (Ko ve Hur, 2014: 183). Literatürde çalışanların endişeli yaşam tarzlarına yönelik çalışmalar incelendiğinde; Ramaswani (1996: 117) çalışanların görev bilgilerinin düşük olduğu durumlarda, hem süreç hem de kontrollere maruz kaldıkları zaman gereksiz davranış şekli sergilediklerini vurgulamıştır. Averina ve diğerleri (2005: 514) bireylerin gündelik hayatta tükettikleri gıda ürünlerinin endişeye yol açabileceğini belirtmişlerdir. Baer ve diğerleri (2018: 1781-1782) çalışanların duygu düzeylerini etkileyen önemli etmenlerden birisinin organizasyondaki adaletsiz konuşmalar olduğunu ifade etmişlerdir. Onlar adaletsiz konuşmaların çalışanların amirlerine karşı olumsuz davranışlar sergilenmesine sebep olabileceği belirtmişlerdir. Onlar ayrıca bu haksız konuşmaların etkisinin örgütteki arkadaş ortamı ile hafifleyebileceğini ifade etmişlerdir. Bermis ve Mcdonald (2018: 2202) örgüt içerisindeki görüş (ideolojik) farklılıklarının çalışanlardaki kariyer kaygılarını arttırdığını ve bu durumun organizasyon içerisinde olumsuz durumlar meydana geldiğinde çalışanların sessiz kala-

bilmelerine sebep olduğunu belirtmişlerdir. Ozcelik ve Barsade (2018: 2358) yalnızlığın acı verici ve zararlı bir duygu olduğunu; iş yerinde çalışanların yalnızlık hissiyatlarına sahip olmalarının duygusal bağılıklarının azalmasına ve dolayısı ile iş performanslarının beklenenden daha düşük olmasına sebebiyet verdiğini ortaya koymuşlardır. Yu ve diğerleri (2018: 2302) ise örgütte çalışanların hiyerarşik farklılıklarının birbirleri ile olan ilişkilerinde kıskançlığa ve kötü niyetli davranışlara sebep olabileceğini ifade etmişlerdir.

Homans sosyal mübadele kuramını sosyal davranış açısından incelemiş ve bu kuramı ödülleri ve cezalar çerçevesinde değerlendirmiştir. O genel olarak ödüllendirilen davranışların bir noktaya kadar devam ettiğini; *başarı önerisini* dikkate alarak olumlu sonuçlar doğuran davranışın tekrarlanmasının muhtemel olduğunu; *teşvik önerisini* dikkate alarak geçmişte ödüllendirilmiş davranışın benzer durumlarda gerçekleştirilebileceği ve *teklif önerisini* dikkate alarak bir eylemin sonucunun ne kadar değerli olduğu eylemin gerçekleştirilme olasılığını artırabileceğini ifade etmiştir (Cook ve Rice, 2006: 55). Young-Ybarra ve Wiersema (1999: 445) organizasyondaki yapının ve güven davranışının sosyal mübadele kuramı açısından önemli olduğunu, itibar ve paylaşılan değerlerin güven için kaynaklık teşkil ettiğini belirtmişlerdir. Bu açıdan çalışanların sosyallik odaklı yaşam tarzları ile ilgili literatürde gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Donaldson ve Grant-Vallone (2002: 256) sosyallik eğilimi daha fazla olan çalışanların daha az olanlara kıyasla daha olumlu davranışlar sergilediklerini ortaya koymuşlardır. Pucetaite ve Lamsa (2008: 334) sosyallik açısından örgütlerde çalışanların yönetim uygulamalarında; güvenlik, adalet, şeffaflık, hesap verebilirlik ve evrensel izlenebilirlik ilkelerine dikkat etmeleri gerektiğini, bu ortamın örgütsel güveni başlatabilecek ortam olabileceğini ifade etmişlerdir. Oeij ve diğerleri (2011: 40) ise insanların çalışma ortamındaki yaşam tarzları ile sosyal kaliteleri arasında faaliyetlerini meşrulaştıran temel bir bağlantının yer aldığını ve çalışanların iş yerlerinde yenilikçilik davranışları ile sosyal kaliteleri arasında açık bir ilişkinin var olduğunu vurgulamışlardır.

Sosyal mübadele kuramı çerçevesinde Clark (2016: 352-353) kamu çalışanlarının risk algıları ile örgütsel riskler arasında anlamlı, güçlü ve pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. O çalışanların yenilikçi davranışları ile risk algıları arasında pozitif yönde ilişkiler olduğunu; organizasyonda yeniliği ve yaratıcılığı ödüllendirmenin çalışanın risk alma olasılığını artıracığını belirtmiştir. Çalışanların yenilik odaklı yaşam tarzlarına ilişkin literatür incelendiğinde; Gong ve diğerleri (2009: 773) çalışanların yenilik oluşturmaları için denetlenmelerinin iş performanslarını ve işyeri satışlarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Zhang (2010: 117) çalışanların yönlendirilmesi ile yenilik arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğunu; yeni ürün geliştirilmesinde işlet-

melerin çalışanlarına karşı sosyal sorumluluk anlayışı kazandırmasının onların başarı elde edebilmelerine katkıda bulunacağını ifade etmiştir. Fernandez ve Moldogaziev (2013: 501) çalışanların yenilik yapma dürtülerini hissetmeleri için sadece çevrelerindeki bireylerin performansları değil aynı zamanda kendi performanslarının da yetersiz olduğunu hissetmelerinin önemli olabileceğini vurgulamışlardır. Jain (2015: 11) çalışanların yenilik yaklaşımlarında, çalıştıkları kurumlarda (sektör) yenilikçi iklimin geliştirilmesi için iyi planların yapılmasının iş için alınan önlemleri kolaylaştırabileceğini ve çalışanların doğuştan gelen yaratıcı ve yenilikçi potansiyellerini açığa çıkarmalarının kuruluşların işini kolaylaştırabileceğini ifade etmiştir.

Sosyal mübadele kuramı sosyolojik, psikolojik ve ekonomik tercihlerin bir bütünüdür (Nakonezny ve Denton, 2008: 406). Bu açıdan sosyal mübadele kuramı kapsamında işyerlerinde ilişkiler; işin özelliklerinin (Birtch vd., 2016: 1228) yanında genel olarak adalet, yükümlülük duyguları ve kişilerarası bağlılıklar kapsamında değerlendirilebilir (Cook ve Rice, 2006: 60). İşyerinde kişilerarası duygu ağları ve gruplar halinde etkileşimler bireylerin değil sosyal yapıların niteliklerini göstermektedir (Blau, 1960: 546). Bu açıdan sosyal yapılar çerçevesinde literatürde iş yerinin sosyal performansına yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde; Shore ve diğerleri (2006: 237) iş performansının bazı çalışanların doğrudan kontrolü altında olmayan çevresel faktörlerin yanında motivasyon ve yetenekler gibi çeşitli değişkenlerin bir etkileşimi olduğunu ifade etmişlerdir. Vanhala ve Tuomi (2006: 254) iş yerinin performansı ile çalışanların refahı arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu belirtmişlerdir. Kassahun (2007: 336-348) ise daha önce gerçekleştirilen çalışmalar ışığında iş yerinin sosyal performansını artırmak için çalışanların işleri üzerindeki etkileri güçlendirmelerini sağlamak, çalışanlarda özgürlük duygusu oluşturmak ve çalışanların organizasyona duygusal olarak bağlanabilmelerini sağlamak gerektiğini ifade etmiştir. Araştırmasında ise yönetim uygulamalarının ve kişisel özelliklerin tamamında çalışanların algılanan yeterliliklerinde; örgütsel desteğin, adaletin, eğitim fırsatlarının, iş özerkliğinin (örgütsel faktörlerde), çalışanın yaşının ve mesleki seviyesinin (kişisel özelliklerde) çalışanların performanslarının önemli belirleyicileri olduğunu ortaya koymuştur. O'Boyle ve diğerleri (2012: 559) sosyal mübadele kuramı açısından işyerlerindeki makyavelci tutumların çalışanın iş performansını olumsuz yönde etkileyebileceğini ifade etmişlerdir. Chaurasia ve Shukla (2014: 352) çalışanlara sosyal ve ekonomik kaynaklar sağlandığında, çalışanlar amirleri ile kaliteli bir ilişki ortaya koyarak bir değişim gerçekleştirmek zorunda olduklarını (sosyal değişim teorisine uyumlu bir sonuçtur) ve bu durumun çalışanların işlerine daha üst düzeyde katılım sağlamalarına ve daha iyi performans sergilemelerine yol açtığını vurgulamışlardır. Zhang ve diğerleri (2014: 430) yüksek performanslı iş sistemleri ile

çalışanlarının iş yerlerinin sosyal performans alguları arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sattar ve diğerleri (2015: 90) çalışanların organizasyona katılımlarını artırmak için eğitim ile çalışanın güçlendirilmesi (iş tatminini artırmıştır) ve ödüllendirilmesinin (yetki verilmesi gibi) memnuniyet düzeylerini arttırdığını belirtmişlerdir. Schilpzand ve diğerleri (2018: 2379) ise çalışanların örgütün işleyişini geliştirebilmeleri, güçlendirebilmeleri ve kendi performanslarını artırabilmeleri için gündelik hayatta iyi bir uyku uyumaları gerektiğini ifade etmişlerdir.

Yukarıda konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalar ve açıklamalar dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler oluşturulabilir:

Hipotez 1: *Çalışanların iş yerinde risk alma davranışları çalışma ortamındaki endişeli yaşam tarzlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler.*

Hipotez 2: *Çalışanların iş yerinde risk alma davranışları çalışma ortamında sosyal odaklı yaşam tarzlarını negatif ve anlamlı bir şekilde etkiler.*

Hipotez 3: *Çalışanların iş yerinde risk alma davranışları çalışma ortamında yenilik odaklı yaşam tarzlarını negatif ve anlamlı bir şekilde etkiler.*

Hipotez 4: *Çalışanların iş yerinde endişeli yaşam tarzları iş yerinin sosyal performansını negatif ve anlamlı bir şekilde etkiler.*

Hipotez 5: *Çalışanların iş yerinde sosyal odaklı yaşam tarzları iş yerinin sosyal performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler.*

Hipotez 6: *Çalışanların iş yerinde yenilik odaklı yaşam tarzları iş yerinin sosyal performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler.*

YÖNTEM

Günümüz çalışan ve organizasyon bütünlüğü içerisinde çalışma ortamları çalışanları farklı risk alma davranışlarına yönlendirebilmektedir. Bu risk alma davranışları çalışanların endişeli yaşam tarzlarına, sosyallik odaklı yaşam tarzlarına ve yenilik odaklı yaşam tarzlarına farklı etkileri olabilmektedir. Çalışanların risk alma davranışlarından etkilendikleri bu yaşam tarzları ise iş yerinin sosyal performansını şekillendirebilmektedir. Bu açıdan çalışmada bu etkilerin ne düzeyde olduğu sosyal mücadele kuramı kapsamında daha evvel gerçekleştirilen araştırmalar dikkate alınarak ortaya koyulması amaçlanmıştır.

Araştırmanın analizleri ve bulguları ile ilgili veriler 2019 yılı içerisinde Türkiye’de Karadeniz Bölgesi içerisinde yer alan Rize, Gümüşhane ve Bayburt illerinde ikamet eden özel sektörde ve kamuda farklı alanlarda çalışan toplam 318 çalışandan oluşmaktadır. Çalışmada çalışanların çalışma ortamlarındaki durumları (yaşam tarzı), davranışları (risk alma) ve iş yeri ortamı (iş yeri performansı) araştırıldığı için farklı sektörlerde çalışan bireylere elektronik an-

ket yöntemi ile kolayda örneklem metodu tercih edilerek erişim sağlanmıştır. Araştırmanın anket verilerinde gönüllülük esasını dikkate alınarak geri dönüş sağlanmıştır.

Makalelerde tanımlanan standart faktörler, örneklem büyüklüğü belirlenirken kullanılabilir (Bartlett vd., 2001: 49). Bu açıdan örneklem büyüklüğü belirlenirken ortalama 1700 çalışan dikkate alınmış ve bunların 318'inden geri dönüş sağlanmıştır. Bu durumda 313 çalışana erişim sağlanması yeterli olduğu dolayısıyla ile 318 çalışandan geri dönüş sağlanması araştırmanın uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır (Krejcie ve Morgan 1970: 608). Araştırmanın analizleri gerçekleştirilirken SPSS ve AMOS paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırmanın demografik verileri ve faktör analizleri SPSS 21 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın doğrulayıcı faktör analizleri ve ölçeklerin birbirleri ile olan ilişkileri ise AMOS 24 paket programı yardımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları ve analizleri ile ilgili elde edilen sonuçlar aşağıda detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Tablo 1: Araştırmanın Ölçeği

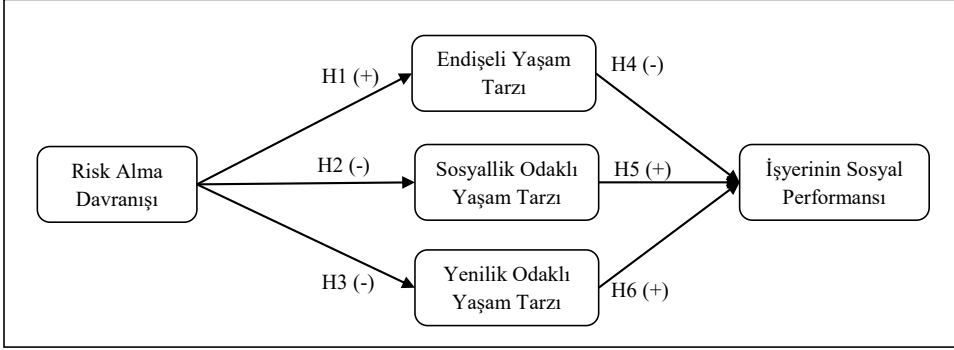
Ölçek	Maddeler	Kaynak
Çalışanların Risk Alma Davranışı (R)	4	Taaitila ve Down, 2012: 748
Çalışanların Endişeli Yaşam Tarzı (E)	4	Koshksaray vd., 2015: 43
Çalışanların Sosyallik Odaklı Yaşam Tarzı (S)	5	Koshksaray vd., 2015: 43
Çalışanların Yenilik Odaklı Yaşam Tarzı (Y)	4	Koshksaray vd., 2015: 43
İşyerinin Sosyal Performansı (SP)	5	Zhang vd., 2014: 432

Gerçekleştirilen araştırmanın ölçekleri oluşturulurken Taaitila ve Down (2012: 748)'un çalışmalarından risk alma davranışları ile ilgili 5 soru araştırma ölçeğine uyarlanmıştır. Çalışmanın uygulamasında çalışanların risk alma davranışları ile ilgili 1 soru (R2) araştırma ölçeğinden çıkarılmıştır. Koshksaray ve diğerlerinin (2015: 43) çalışmalarından 14 soru çalışma ölçeğine uyarlanmıştır. Alınan ölçek sorularından endişeli yaşam tarzı ölçeğinden bir soru (E3) çalışmanın uygulamasından çıkarılmıştır. Araştırmada iş yerinin sosyal performansı ölçeği ise Zhang ve diğerlerinin (2014) çalışmalarından alınmıştır. Alınan ölçekte 1 soru (SP2) araştırmanın uygulamasından çıkartılmıştır. Bu 3 sorunun araştırma ölçeğinden çıkartılmasında kalan ölçeklerin daha geçerli ve güvenilir sonuçlar oluşturması etkili olmuştur.

Literatürde daha önce yapılan çalışmalar dikkate alındığında çalışanların işyerilerindeki davranış şekillerini ortaya koyan birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmalarda ele alınan boyutlar farklı değişkenler ile ilişkilendirilmiş ve birçok farklı sonuç elde edilmiştir. Araştırmada daha evvel gerçekleştirilen araştırmalardan farklı olarak sosyal mübadele kuramı kapsamında organizasyon içerisinde farklı pozisyonlarda çalışan bireylerin işlerine yönelik aldıkları

rı risklerin yaşam tarzları (endişeli, sosyallik odaklı ve yenilik odaklı yaşam tarzları) üzerindeki etkileri ve çalışanların bu yaşam tarzı değişkenlerinin de işyerinin sosyal performansı üzerinde etkileri bir bütün olarak değerlendirilmiştir. Araştırma modeli oluşturulurken Taatila ve Down (2012), Koshksaray ve diğerleri (2015) ve Zhang ve diğerlerinin (2014) daha önce yaptıkları çalışmalardan faydalanılarak uygulama modeli gerçekleştirilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma ile ilgili demografik veriler Tablo 2’de ifade edilmiş ve analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2: Araştırmanın Demografik Verileri

Değişkenler	Sıklık (N)	Yüzde Değeri (%)	Değişkenler	Sıklık (N)	Yüzde Değeri (%)
Cinsiyet			Yaş		
Kadın	162	50,9	25 veya altı	33	10,4
Erkek	156	49,1	26-29 yaş	63	19,8
Aylık Gelir			30-33 yaş	87	27,4
2000 TL ve altı	45	14,2	34-37 yaş	69	21,7
2001-3500 TL	53	16,7	38-41 yaş	42	13,2
3501-5000 TL	78	24,5	42 ve üzeri	24	7,5
5001-6500 TL	84	26,4			
6501 TL ve üzeri	58	18,2			
Kurum Türü			İdari Görev		
Özel Sektör	69	21,7	Evet	105	33,0
Kamu	249	78,3	Hayır	213	67,0
Eğitim Durumu			Tecrübe		
Ortaokul veya Lise	12	3,8	1-5 yıl	114	35,8
Önlisans	30	9,4	6-10 yıl	111	34,9
Lisans	90	28,3	11-15 yıl	51	16,0
Lisansüstü	186	58,5	16-20 yıl	24	7,5
			21 yıl ve üzeri	18	5,7

Tablo 2’de ifade edilen veriler genel olarak incelendiğinde; çalışmaya katılan kadın (162 kişi %50,9) ve erkek (156 kişi - %49,1) çalışan sayılarının birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların birçoğu 30-33 yaş (87 kişi - %27,4) aralığında olup aylık geliri en fazla 5001-6500TL (84 kişi %26,4) ve 3501-5000TL (78 kişi - %24,5) arasında değişen çalışanlardan oluştuğu gözlemlenmiştir. Araştırmada çalışanların birçoğu kamuda (249 kişi - %78,3) çalışan ve idari görevi olmayan (213 kişi %67) bireylerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Eğitim durumu ve tecrübe açısından değerlendirildiğinde en fazla lisansüstü (186 kişi - %58,5) eğitim seviyesinde olan 1-5 yıl (114 kişi - %35,8) ve 6-10 yıl (111 kişi - %34,9) iş tecrübesi olan çalışanların çoğunlukta olduğu gözlemlenmektedir.

Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırma ölçeğinin güvenilirliğini ortaya koyan Cronbach Alpha = ,846 ve geçerliliğini ifade eden KMO = ,794 olarak hesaplanmıştır. Araştırma ölçeğinin toplam varyansa katkısı ise 65,753 olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar araştırma ölçeğinin kabul edilebilir verilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Cronbach, 1951: 311). Araştırma ölçeğinin faktörlerine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik değerleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Faktör Güvenirlik ve Geçerlilikler

Faktörler	Maddeler	Cronbach’s Alpha	KMO
Risk Alma Davranışı (R)	4	,771	,753
Endişeli Yaşam Tarzı (E)	4	,746	,716
Sosyallik Odaklı Yaşam Tarzı (S)	5	,826	,760
Yenilik Odaklı Yaşam Tarzı (Y)	4	,841	,783
İşyerinin Sosyal Performansı (SP)	5	,870	,841

Tablo 3’te çalışanların risk alma davranışları, endişeli yaşam tarzları, sosyallik odaklı yaşam tarzları, yenilik odaklı yaşam tarzları ve iş yerinin sosyal performansı ölçeklerine ait geçerlilik ve güvenilirlik sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlar çalışma ölçeğinin geçerli ve güvenilir sonuçlar oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmada kullanılan faktörler, güvenilirlikler, açıklanan varyans, faktör yükleri ve R²’ler Tablo 4’te ifade edilmiştir.

Tablo 4: Faktörler, Faktör Yükleri, R², Güvenirlik, Açıklanan Varyans Değerleri ve Özdeğerler

Faktörler	Faktör Yükleri	R ²	Alpha (Yüzde)	Açıklanan Varyans (%)	Özdeğer	
R1	İşyerimde genellikle yüksek riskli çalışmalar gerçekleştiririm.	0.65	0.42			
R3	İşyerimde belirsizlik durumlarında karar alırken temkinli davranmam.	0.81	0.66			
R4	İşyerimde belirsizlik durumlarında karar alırken agresif bir duruş benimserim.	0.82	0.67	,771 (%77,1)	16,074	3,536
R5	İşyerimde çevresel etmenlere bağlı olarak oluşacak problemler için araştırma yapmam.	0.80	0.64			
E1	Çalışma ortamım geliştikçe yaşamumdaki baskılar artar.	0.71	0.50			
E2	Çalışma ortamım geliştikçe eğitimim bundan olumsuz etkilenir.	0.86	0.74			
E4	Çalışma ortamımın sürekli gelişmesi toplum için olumsuzdur.	0.79	0.62	,746 (%74,6)	13,723	3,019
E5	Çalışma ortamım insanlar ile olan duygusal etkileşimimi azaltır.	0.66	0.44			
S1	İşyerimde çalışma arkadaşlarım ile sıklıkla sohbet ederim.	0.80	0.64			
S2	Çalışma ortamım insanlar ile etkileşimimi büyük ölçüde artırır.	0.85	0.72			
S3	İşyerimdeki sosyal etkinliklere sıklıkla katılırım.	0.76	0.58	,826 (%82,6)	13,576	2,987
S4	Çalışma ortamım arkadaş çevremi büyük ölçüde genişletir.	0.74	0.55			
S5	Çalışma ortamımda düşüncelerimi sık sık paylaşıyorum.	0.70	0.49			
Y1	İşyerimde çalışmalarım ile ilgili yeni bilgileri insanlar ile paylaşıyorum.	0.77	0.59			
Y2	İşyerimdeki yenilikleri kullanabilmem beni mutlu eder.	0.88	0.77	,841 (%84,1)	11,474	2,524
Y3	İşyerimde yenilik oluşturmak için verilen mücadeleyi severim.	0.90	0.81			
Y4	İşyerimde yeniliklerin yapılması önemlidir.	0.74	0.55			

Tablo 4 (Devamı): Faktörler, Faktör Yükleri, R², Güvenirlik, Açıklanan Varyans Değerleri ve Özdeğerler

Faktörler	Faktör Yükleri	R ²	Alpha (Yüzde)	Açıklanan Varyans (%)	Özdeğer
SP1 İşyerimde çalışanların tümüne saygı duyulur ve adil davranılır.	0.86	0.74			
SP3 İşyerimde ahlaki olmayan iş davranışlarına tolerans gösterilmez.	0.71	0.50			
SP4 İşyerim iş kanunlarına uyar.	0.86	0.74			
SP5 İşyerimde çalışanlara koruyucu ekipmanlar sağlanmıştır.	0.81	0.66	,870 (%87,0)	10,905	2,399
SP6 İşyerimde sosyal topluluk faaliyetlerine katılım sağlanmaktadır.	0.81	0.66			

KMO = ,794 / Bartlett's Test of = 3600,131 / Cronbach Alpha = ,846 / Kümülatif Varyans = 65,753 / Sig. = ,000

Tablo 4'te elde edilen veriler genel olarak değerlendirildiğinde faktör yükleri, güvenilirlik, açıklanan varyans değerleri ve özdeğerler araştırmanın uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır (Akyüz ve Ayyıldız, 2012: 57-59). Analiz sonuçları dikkate alındığında araştırma ölçeğindeki bütün faktörler pozitif değerler oluşturmaktadır. Araştırma modelinde her bir ölçeğin açıklanan varyansa katkıları dikkate alındığında en fazla katkı sırası ile çalışanların iş yerinde yenilik odaklı yaşam tarzları (Y – 68,388), iş yerinin sosyal performansı (SP – 66,168), çalışanların iş yerinde risk alma davranışları (R – 60,021), çalışanların sosyallik odaklı yaşam tarzları (S – 59,390) ve çalışanların endişeli yaşam tarzları ölçeği (E – 57,334) olarak sıralanmıştır. Araştırma faktör yükleri açısından incelendiğinde; çalışanların risk alma davranışları ölçeğine en fazla katkıyı R4 (0.82) değişkeni sağlamıştır. Bu değişken ile çalışanlar iş yerinde belirsiz durumlar karşısında karar alırken agresif bir duruş benimsediklerini ifade etmişlerdir. Çalışanların endişeli yaşam tarzları ölçeğinden en fazla katkıyı E2 (0.86) değişkeni sağlamıştır. Burada ise çalışanlar çalışma ortamlarının gelişmesi ile eğitimlerinin bundan olumsuz etkilendiğini belirtmişlerdir. Bu seçenek ile çalışanlar iş yüklerinin artması ile eğitimlerinin bundan olumsuz etkilenebileceğine vurgu yapmış olabilirler. Ayrıca burada eğitimlerine yeterli zaman ayıramadıkları da çalışanları bu seçeneğe yönlendirmiş olabilir. Çalışanların iş yerinde sosyallik odaklı yaşam tarzları ölçeğine en çok katkıyı S2 (0.85) seçeneği sağlamıştır. Bu değişken ile çalışanlar çalışma ortamlarının insanlar ile etkileşimlerini büyük ölçüde artırdığını ifade etmişlerdir. Çalışanların yenilik odaklı yaşam tarzları dikkate alındığında ölçeğe en fazla katkıyı Y3 (0.90) seçeneği sağlamıştır. Bu seçenekte ise çalışanlar işyerlerinde yenilik oluşturmak için verilen mücadeleyi

sevdiklerini vurgulamışlardır. İşyerinin sosyal performansı ölçeği incelendiğinde seçenekler içerisinde en fazla katkı SP1 ve SP4 ile sağlanmıştır. Bu seçeneklerde ise çalışanlar iş yerinde çalışanların tamamına saygı duyulduğunu, adil davranıldığını ve işyerlerinin iş kanunlarına uyduklarını ifade etmişlerdir.

Araştırma Modelinin Yapısal Eşitlik Modellemesine Uygunluğu

Araştırmanın ölçüm modeli sonuçlarını ortaya koyabilmek için AMOS 24 paket programı kullanılmıştır. Elde edilen yapısal eşitlik modellemesi sonuçları Tablo 5'te belirtilmiş ve ilgili sonuçlar yorumlanmıştır.

Tablo 5: Araştırma İndeksleri, Referans Değerleri ve Ölçüm Modeli

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	2,458
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	$>,90$,903
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	$>,90$,926
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	$>,90$,925
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$,068
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	$<,1$	0,90

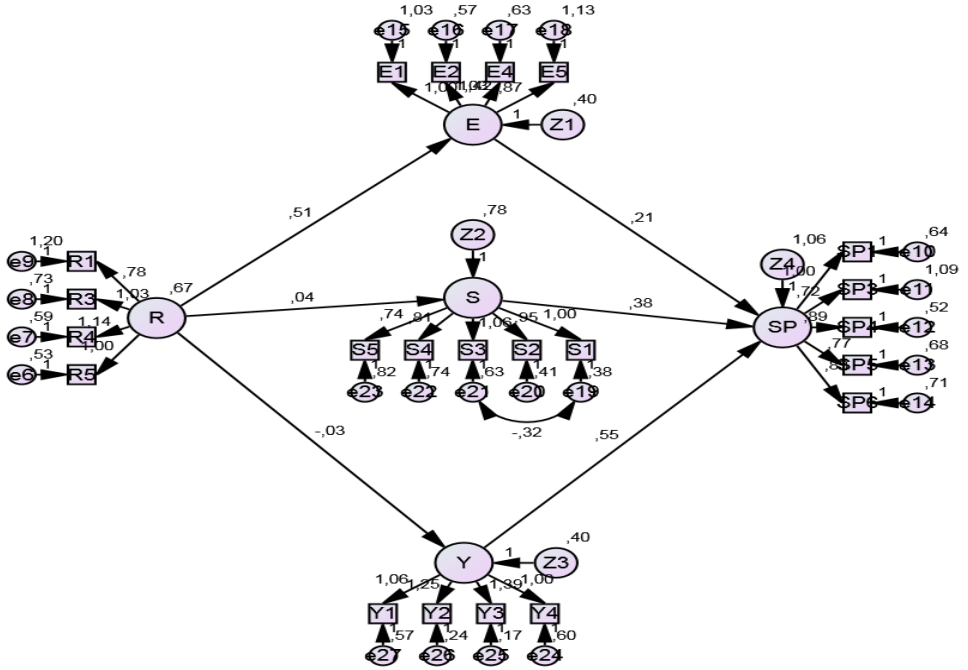
Araştırmada Yapısal Eşitlik Modeli sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; çalışmada CMIN/DF = 2,458, RMR = 0,90, IFI = ,926, TLI = ,903, CFI = ,925 ve RMSEA = ,068 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar genel itibari ile çalışmanın kabul edilebilir olduğunu ve araştırma ile uyumlu bir model oluşturulduğunu ortaya koymaktadır (Fernandez ve Moldogaziev, 2013: 498; Chen vd., 2013: 1632; Mcclaren vd., 2010: 106; He vd., 2014: 689). Araştırmanın Regression ölçüm modeli sonuçları Tablo 6'da ifade edilmiştir.

Tablo 6: Araştırmanın Regression Sonuçları

İlişkilendirmeler	Estimate	S.E.	P	Hipotez	Açıklama
R®E	,512	,077	,000	H1	Kabul
R®S	,042	,070	,545	H2	Red
R®Y	-,028	,051	,573	H3	Red
E®SP	,211	,095	,026	H4	Red
S®SP	,377	,078	,000	H5	Kabul
Y®SP	,554	,115	,000	H6	Kabul

Araştırma Tablo 6'da elde edilen sonuçlar dikkate alındığında; H1, H5 ve H6 hipotezlerinin kabul H2, H3 ve H4 hipotezlerinin red edildiği gözlemlenmektedir. Araştırmada ayrıca H2 ve H3 hipotezlerinin anlamsız olduğu ve diğer hipotezlerin anlamlı ilişkilere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Tablo 6'ya ait yapısal eşitlik modellemesi sonuçları Şekil 2'de gösterilmiştir ve ilgili sonuçlar detaylı bir şekilde yorumlanmıştır.

Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli AMOS Diyagramı



Araştırma Şekil 2’de ortaya koyulan sonuçları genel olarak incelendiğinde; H1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iş yerinde çalışanların risk alma davranışları endişeli yaşam tarzlarını pozitif (.51) ve anlamlı ($p = ,000$) bir şekilde etkilemiştir. H2 hipotezi red edilmiştir. Bu hipotezde ise çalışanların risk alma davranışları ile sosyallik odaklı yaşam tarzları arasında negatif (.04) ve anlamlı bir ilişkiye ($p = ,545$) ulaşılamamıştır. H3 hipotezi de red edilmiştir. Bu hipotezde de çalışanların iş yerinde risk alma davranışları ile yenilik odaklı yaşam tarzları arasında negatif (-.03) ve anlamlı ($p = ,573$) bir ilişkiye ulaşılamamıştır. Araştırmada H4 hipotezi de red edilmiştir. Bu hipotezde ise çalışanların endişeli yaşam tarzları ile iş yerinin sosyal performansı arasında pozitif (.21) ve anlamlı ($p = ,026$) bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmada H5 hipotezi kabul edilmiştir. Bu hipotezde çalışanların iş yerinde sosyallik odaklı yaşam tarzları ile iş yerinin sosyal performansı arasında pozitif (.38) ve anlamlı ($p = ,000$) ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada H6 hipotezi de kabul edilmiştir. Bu hipotezde ise çalışanların iş yerlerinde yenilik odaklı yaşam tarzları ile iş yerinin sosyal performansı arasında pozitif (.55) ve anlamlı ($p = ,000$) ilişkiler olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz çalışma ortamı işyerlerinde çalışan bireyleri risk alma davranışlarına yönlendirebilmektedir. Çalışanların faaliyet alanları dikkate alındığında iş yerlerinde ast-üst ilişkileri, iş yükü, çalışma ortamının fiziki koşulları ve çalışanların gelirleri gibi birçok etken çalışanların iş yerlerinde risk alma davranışlarını, yaşam tarzı değişkenlerini ve iş yerinin sosyal performansını şekillendirebilmektedir. Bu açıdan çalışma farklı sektörlerde, farklı faaliyet alanlarında ve farklı fiziki şartlarda çalışan bireylere uygulanmıştır. Sosyal mübadele kuramı açısından çalışan ve organizasyon ikileminde elde edilen sonuçlar literatüre yeni ve farklı katkılar sağlamaktadır. Bu açıdan araştırma sonuçları sosyal mübadele kuramı kapsamında genel olarak değerlendirildiğinde çalışanların iş yerlerinde risk alma davranışları endişeli yaşam tarzlarını pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Bu durum işyerinde çalışanın risk almasının işe yönelik endişeli yaşam tarzını tetiklediğini ortaya koymaktadır. Sosyal mübadele kapsamında risk ve endişe arasında doğru orantı söz konusudur. Çalışanların iş yerlerinde risk alma davranışları sosyallik odaklı yaşam tarzlarını pozitif ve anlamsız olarak etkilemiştir. Çalışanların iş yerlerinde risk alma davranışları yenilik odaklı yaşam tarzlarını negatif ve anlamsız olarak etkilemiştir. Araştırmada çalışanların endişeli yaşam tarzları iş yerlerinin sosyal performansını negatif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Sosyal mübadele açısından endişe organizasyonun sosyal performansına olumsuz etkiler oluşturmuştur. Çalışanların sosyallik odaklı yaşam tarzları iş yerinin sosyal performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Bu durum sosyal mübadele kuramında sosyal açıdan karşılıklı etkileşimin olumlu sonuçlar oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışanların yenilik odaklı yaşam tarzları da iş yerlerinin sosyal performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Sosyal mübadele açısından fazla araştırılmayan işyerinde yenilik odaklı yaşam tarzı işyerinin sosyal performansına önemli katkılar oluşturmaktadır. Bu sonuçlar literatür eşliğinde aşağıda genel olarak tartışılmıştır.

Sosyal mübadele kuramı kapsamında Ko ve Hur (2014) organizasyonların çalışanları ile olumlu sosyal mübadele kurmalarının çalışanlarına fayda sağlamaları ile mümkün olabileceğini belirtmişlerdir. Dewett (2006) çalışmasında iş yerindeki baskıların ve kısıtlamaların çalışanların risk eğilimlerine bağlı olarak iş yerinde risk davranışlarının oluşabileceğini ifade etmiştir. Çalışmada çalışanların risk davranışlarının iş yerinde endişeli yaşam tarzlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç çalışanların iş yerlerinde baskı veya kısıtlamalara maruz kalma ihtimallerinin iş yerlerinde endişeli yaşam tarzı değişkenlerini tetikleyebileceğini ortaya koyabilmektedir. Ramaswani (1996) çalışmasında çalışanların işi ile ilgili bilgilerinin düşük ol-

duğu ve kontrole maruz kaldıkları zamanda işlevsiz bir davranış şekli gösterebileceklerini ifade etmişlerdir. İşlevsiz bir davranış şekli endişeye sebep olabilir. Araştırmada çalışanların risk alma davranışlarının endişelerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Burada çalışanların işleri ile ilgili bilgi seviyeleri düşük olabilir veya çalışanlar kontrole maruz kalmış olabilirler. Averina ve diğerleri (2005) araştırmalarında endişenin bireylerin gündelik hayatta tükettikleri gıda ürünleri ile de ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. O halde çalışmada çalışanların endişeli yaşam tarzına sahip olmaları tükettikleri gıdalar ile ilgili olabilir. Ozelik ve Barsade (2018) ise çalışmalarında iş yerinde çalışanların yalnızlık hissiyatlarının duygusal bağılığın azalmasına ve iş performanslarının daha düşük olmasına sebebiyet verdiğini ifade etmişlerdir. Yalnızlık hissiyatı endişeye sebep olabilir. Dolayısı ile çalışmada çalışanların iş yerindeki endişeli yaşam tarzlarının iş yeri performansını düşürmesine çalışanların yalnızlık hissiyatı da sebep olmuş olabilir.

Bermiss ve Mcdonald (2018) araştırmalarında örgüt içerisindeki görüş (ideolojik) farklılıklarının çalışanlarda kariyer kaygılarına sebep olduğunu ifade etmişlerdir. Kariyer kaygısı aynı zamanda endişeye sebep olabilir. Bu açıdan çalışmada çalışanların endişeli yaşam tarzlarının iş yerinin sosyal performansı üzerindeki negatif etkisinde çalışanların ideolojik farklılıkları veya kariyer kaygıları da sebep olmuş olabilir. Donaldson ve Grant-Vallone (2002) çalışmalarında sosyallik eğilimi fazla olan çalışanların az olanlara kıyasla daha olumlu davranışlar sergilediklerini ifade etmişlerdir. Uygulamada çalışanların iş yerlerindeki sosyallik odaklı yaşam tarzları iş yerlerinin sosyal performansını olumlu yönde etkilemiştir. Bu sonuç çalışanların sosyallik eğilimlerinin olumlu davranışlar sergilemelerini neden olabileceğini ve dolayısı ile iş yerinin sosyal performansına olumlu etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır. Sebra ve Theerapatvong (2010) proaktif özelliklere sahip olan bireylerin örgütte risk alma davranışlarının yenilikler için önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmada çalışanların risk alma davranışlarının yenilik odaklı yaşam tarzları üzerinde anlamlı bir etki uyandırmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç uygulamaya katılan çalışanların proaktif özelliklere sahip olamayabilecekleri yorumunu yaptırabilir. To ve diğerleri (2018) araştırmalarında çalışanların risk alma durumlarının doğru değerlendirildiğinde çalışanları daha yüksek performansa ulaştırabileceğini ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçlarında çalışanların risk alma davranışları endişeli yaşam tarzını pozitif ve anlamlı olarak ve endişeli yaşam tarzı ise iş yerinin sosyal performansını negatif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Dolayısı ile çalışmada çalışanların risk alma durumları doğru değerlendirilmediği taktirde bu durumun çalışanların iş yerindeki endişelerini artırdığını ve dolayısı ile iş yerlerinin sosyal performansını düşürebildiği sonucuna ulaşılmamasını sağlayabilir. Neves ve Eisenberger (2014) ise çalışanlar

tarafından kabul edilen yüksek risklerin her zaman yenilik oluşturmayacağını ifade etmişlerdir. Bu sonuç çalışmada risk alma davranışı ile iş yerinde yenilik odaklı yaşam tarzı arasında bir ilişkiye ulaşılamamasını kısmen destekleyebilir. Ayrıca sosyal mücadele kuramı kapsamında Clark (2016) işyerinde yeniliğin teşvik edilmesinin çalışanın risk alma olasılığını artıracığını ifade etmiştir. Araştırmada çalışanın risk alma davranışının yenilik odaklı yaşam tarzı üzerindeki etkisi incelenmiş ve anlamlı bir ilişkiye ulaşılamamıştır.

Lanaj ve diğerleri (2018) araştırmalarında çalışanların riskli tercihlerinde iş yerlerinin performanslarında artış sağlayabilmeleri için farklı fikirlere değer verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Araştırmada çalışanların risk alma davranışları ile yenilik odaklı yaşam tarzları arasında her ne kadar anlamlı bir ilişki elde edilmemiş olsa da yenilik odaklı yaşam tarzının iş yerinin sosyal performansı üzerinde önemli ve pozitif bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum farklı fikirlerin bir yenilik oluşturabileceğini dolayısı ile iş yerinin sosyal performansında etkili olan faktörlerden biri olabileceği yorumunu yaptırabilir. Jain (2015) araştırmasında çalışanların yenilikçi potansiyellerini açığa çıkmasının kuruluşların işini kolaylaştırabileceğini vurgulamışlardır. Çalışmada çalışanların iş yerinde yenilik odaklı yaşam tarzları iş yerinin sosyal performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Bu durumda çalışanların yenilikçi yaşam tarzları iş yerlerinin işini kolaylaştırmış olabilir. Zhang (2010) çalışmasında çalışanların yönlendirilmesi ile yenilik yapmaları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğunu belirtmiştir. Gong ve diğerleri (2009) ise çalışmalarında çalışanların yenilik oluşturması için denetlenmelerinin iş performanslarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmada elde edilen sonuçlar dikkate alındığında çalışanların amirleri tarafından yönlendirilebildikleri, denetlenebildikleri ve dolayısı ile iş yerinin sosyal performansını olumlu yönde etkileyebildikleri yorumunu yaptırabilir.

Chaurasia ve Shukla (2014) çalışanlara sosyal ve ekonomik kaynaklar sağlandığında çalışanların amirleri ile kaliteli bir ilişki ortaya koyabileceklerini, işlerine daha üst düzeyde katılım gösterebileceklerini ve daha iyi performans sergileyebileceklerini ifade etmiştir. Araştırmada çalışanların iş yerlerinde yenilik odaklı yaşam tarzlarının, sosyallik odaklı yaşam tarzlarının iş yerlerinin sosyal performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemesi çalışanlara sosyal ve ekonomik kaynakların sağlanabildiğini ortaya koyabilmektedir. Kassahun (2007) daha önce gerçekleştirilen çalışmalarda iş yerinin sosyal performansını artırmak için çalışanların işleri üzerindeki etkileri güçlendirmelerini sağlamak, çalışanlarda özgürlük duygusu oluşturmak ve çalışanların organizasyona duygusal olarak bağlanabilmelerini sağlamak gerektiğini vurgulamıştır. Araştırmada çalışanların iş yerinde sosyallik odaklı yaşam tarzları ile yenilik

odaklı yaşam tarzlarının iş yerinin sosyal performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu, çalışanların iş yerlerinde endişeli yaşam tarzlarının ise iş yerinin sosyal performansı üzerinde olumsuz ve anlamlı etkilerinin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar çalışanların işleri üzerinde etkin olabildikleri, özgürlük duygusuna sahip olabileceklerini ve organizasyona duygusal olarak bağlı olabileceklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışmada çalışanların risk alma davranışları iş yerlerinde endişeli yaşam tarzları üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi varken iş yerlerinde sosyallik odaklı ve yenilik odaklı yaşam tarzları üzerinde anlamlı bir etki oluşturmamıştır. Bu sonuç çalışanların işleri ile ilgili riskli bir davranış göstermelerinin iş yerlerinde endişeli yaşam tarzlarını artırdığını ortaya koymaktadır. Burada çalışanların iş yerlerinde daha az risk alarak daha az endişe yaşamaları dolayısı ile belirlilik ortamı oluşturarak daha rasyonel yaklaşımlar sergilemelerinin de mümkün olabileceğini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak sosyal mübadele kuramı kapsamında iş yerlerinde çalışan bireylerin risk alma ihtimalleri arttıkça çalışanların kaygı seviyeleri de artmaktadır. Örneğin belirsiz bir durumda çalışanın karar verememesi, çalışan üzerinde baskının artmasına sebep olabilir. Dolayısı ile bu baskılar ile oluşacak olan kaygı iş yerinin sosyal performansını olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Çalışanların iş yerlerindeki sosyallik odaklı yaşam tarzları dikkate alındığında (çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler kurabilmeleri, sosyal açıdan kendilerini iş yerlerine ait hissedebilmeleri gibi) iş yerinin sosyal performansını olumlu bir şekilde etkileyebilmektedir. Çalışanların iş yerlerindeki yenilik odaklı yaşam tarzları da (yeni bilgilerin paylaşılması, yeniliklere önem verilmesi gibi) iş yerinin sosyal performansına yine olumlu etkilerinin olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar değişen ve gelişen organizasyonlarda çalışanların risk alma davranışlarında endişelerinin, sosyallik ve yenilik anlayışlarının iş yerlerinin sosyal performansında oldukça önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmanın Teorik Katkıları

Araştırma ile çalışanların iş yerlerinde risk alma davranışları, iş yerlerinde endişeli yaşam tarzları, sosyallik odaklı yaşam tarzları, yenilik odaklı yaşam tarzları ve iş yerlerinin sosyal performansına yönelik daha önce gerçekleştirilen çalışmalar ile ilgili bilgiler sunmaktadır. Bu bilgiler aşağıdaki gibi ifade edilebilir;

- Çalışan ve organizasyon açısından sosyal mübadele kuramında karşılıklı etkileşim oldukça önemlidir.
- Çalışanların risk alma davranışlar fikir üretme ve yenilikler için oldukça önemlidir. Ancak yüksek riskler her zaman yenilik oluşturmaz.

- Çalışma ortamındaki baskılar ve kısıtlamalar risklerin oluşmasına sebep olabilir.
- Eğitim seviyesi ile risk alma davranışı arasında ters ilişki, istihdam ile risk alma davranışı arasında doğru ilişkiler söz konusudur.
- Yetenekler risk alma davranışları üzerinde etkilidir.
- Çalışanların riskli tercihlerde farklı fikirlere değer verilmesi çalışanların istekli olma davranışlarını ve iş yerinin performansını olumlu yönde etkilemektedir.
- Organizasyon içerisinde hiyerarşik farklılıklar kıskançlığa ve kötü niyetli davranışlara sebep olabilir. Bu durum çalışanlarda bir endişe oluşturabilir.
- İş yerinde yalnızlık hissiyatı iş performansını düşürebilir.
- Çalışanların çalışma ortamındaki ideolojik farklılıkları kariyer endişelerine sebep olabilir.
- Sosyallik eğilimi daha fazla olan çalışanlar daha olumlu davranışlar sergileyebilirler.
- Yenilikçi yaşam tarzı için iyi bir plana ihtiyaç olabilir.
- Çalışanların yönlendirilmesi yenilikçi yaklaşımlar için önemlidir.
- Çalışanlara sosyal ve ekonomik kaynakların sağlanması iş yerinin sosyal performansını artırmak için önemlidir.
- İş yerinin sosyal performansını artırmak için çalışanların işleri üzerinde etkin olmasını sağlamak, çalışanlarda özgürlük duygusu oluşturmak, çalışanların organizasyona duygusal olarak bağlanmasını sağlamak gerekir.

Araştırmanın Pratik Katkıları

Araştırma ile farklı iş kollarında faaliyette bulunan çalışanların iş yerlerinde risk alma davranışlarının çalışma ortamındaki endişeli yaşam tarzları, sosyallik odaklı yaşam tarzları ve yenilik odaklı yaşam tarzları üzerindeki etkileri sosyal mübadele kuramı dikkate alınarak ölçülmüştür. Ayrıca çalışmada iş yerinde çalışanların endişeli, sosyallik odaklı ve yenilikçi yaşam tarzlarının iş yerinin sosyal performansı üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma bir bütün olarak düşünüldüğünde literatüre farklı bakış açıları kazandırabilir. Bu açıdan çalışmanın literatüre olası katkıları aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

- Sosyal mübadele kuramı kapsamında çalışanların işlerine yönelik risk alma davranışları, işlerine yönelik yaşam tarzı değişkenleri ve işyerlerinin sosyal performansları arasında anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

- Çalışanların iş yerlerindeki risk alma davranışları endişeli yaşam tarzlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Sosyal mübadele açısından değerlendirildiğinde risk endişeyi artırmıştır. Bu durum sosyal mübadeledeki karşılıklı çıkar ilişkisine farklı bir açıdan bakıldığında risk için ortaya koyulan karşılığın endişeyi tetiklemesi sosyo-psikolojik ve duygusal etkilerin önemini ortaya koymaktadır.
- Çalışanların çalışma ortamlarında risk alma davranışları ile iş yerinde sosyallik odaklı yaşam tarzları ve yenilik odaklı yaşam tarzları arasında herhangi bir ilişkiye ulaşılamamıştır. Bu durum literatüre farklı bir bakış açısı sunabilir. Araştırmada çalışanların örgüt içerisindeki yaşam tarzlarında endişeli yaşam tarzlarının daha baskın olması buna sebep olmuş olabilir.
- Çalışanların iş yerlerinde endişeli yaşam tarzları iş yerlerinin sosyal performansını negatif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Sosyal mübadele açısından değerlendirildiğinde endişe işyerinin sosyal performansı olumsuz etkilemiştir. Bu durum karşılıklı bağımlılıkta endişenin sosyal performansa sosyo-kültürel, duygusal ve psikolojik açıdan olumsuz etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır.
- Çalışanların çalışma ortamındaki sosyallik odaklı yaşam tarzları iş yerinin sosyal performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Sosyal mübadele kuramında prestij sağlamada sosyalliğin işyerinin sosyal performansına olumlu etkisini ortaya koymaktadır. Ayrıca kuramdaki karşılıklı bağımlılık ve çıkar ilişkilerine de önemli katkılar sağlamaktadır.
- Çalışanların iş yerlerindeki yenilik odaklı yaşam tarzları iş yerlerinin sosyal performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilemiştir. Sosyal mübadele açısından yeniliğe iş yerinin sosyal performansı açısından olumlu ve özgün bir bakış açısı kazandırılmıştır. Zira sosyal mübadele kuramı açısından literatürde yenilik odaklı yaşam tarzı ile bağdaştırılabilecek fazla bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Günümüzde iş yerlerinin sosyal performansı çalışanların etkinliği ve verimliliği için oldukça önemlidir. Bu açıdan çalışanların farklı durumlar karşısında almış oldukları risklerin derecesi onların iş yerlerinde faaliyetlerinin, yaşam tarzlarının yönünü ve etkisini ortaya koyabilmektedir. Ayrıca sosyal mübadele kuramında vurgulanan karşılıklı etkileşim çalışan ve organizasyon açısından risk, yaşam tarzı ve sosyal performans etkileşiminde yeni katkılar oluşturmaktadır.

Araştırma 2019 yılı içerisinde Rize, Gümüşhane ve Bayburt illerinde özel sek-

törde ve kamuda çalışan bireyler olmak üzere farklı sektörlerde faaliyette bulunan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada bireylerin iş yerinde risk alma davranışlarına, yaşam tarzlarına ve iş yerinin sosyal performansına etki edebilecek; bireyin kişilik özellikleri, aile yapısı, kültürel etmenler, maddi yeterlilik, yönetici özellikleri ve sosyal sınıf gibi değişkenlerin etkisi ölçülmüştür. Çalışmada sadece iş yerindeki ortam dikkate alınarak çalışmanın sınırları belirlenmiştir.

Gelecek araştırmalar ile çalışanların iş yerindeki ortamlarına etki edebilecek dışsal faktörlerin ne derece etkili olduğu sosyal mübadele kuramı kapsamında araştırılabilir. Çalışanların risk alma davranışları; önemli bir durumda, belirli bir ortamda veya belirsiz bir ortamda iş yerinin sosyal performansına ne derece etkisinin olduğu ölçülebilir. Ayrıca çalışanların kendi kişisel özelliklerinin yanında iş yerindeki yöneticilerinin, çalışma arkadaşlarının ve iş yerinin fiziksel yapısının kendi çalışma ortamları üzerinde nasıl etkiler oluşturduğu sosyal mübadele kuramı kapsamında değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akyüz, A.M. ve Ayyıldız, H. (2012). A Structural Equation Model Test of Patient Satisfaction in the Health Service Organizations in Trabzon City. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 4 (8), 47-65.
- Anakwe, U. ve Greenhaus, J.H. (1999). Effective Socialization of Employees: Socialization Content Perspective. *Journal of Managerial Issues*, 11 (3), 315-329.
- Anderson, J. (2006). Managing Employees in the Service Sector: A Literature Review and Conceptual Development. *Journal of Business and Psychology*, 20 (4), 501-523.
- Arsawan, I.W.E., Rajiani, I., Wirga, I.W. ve Suryantini, N.P.S. (2020). Harnessing Knowledge Sharing Practice to Enhance Innovative Work Behavior: The Paradox of Social Exchange Theory. *Polish Journal of Management Studies*, 21 (2), 60-73.
- Auld, C.J. ve Case, A.J. (1997). Social Exchange Processes in Leisure and Non-leisure Settings: A Review and Exploratory Investigation. *Journal of Leisure Research*, 29 (2), 183-200.
- Averina, M., Nilssen, O., Brenn, T., Brox, J., Arkhipovsky, V.L. ve Kalinin, A.G. (2005). Social and Lifestyle Determinants of Depression, Anxiety, Sleeping Disorders and Self-Evaluated Quality of Life in Russia A Population-Based Study in Arkhangelsk. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 40, 511-518.
- Aydın, Esra (2017). Kültür Bağlamında Sosyal Mübadele: Kuramsal Bir Çalışma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 16. ÜİK Özel Sayısı, 547-562.
- Baer, M.D., Rodell, J.B., Dhensa-Kahlon, R.K., Colquitt, J.A., Zipay, K.P., Burgess, R. ve Outlaw, R. (2018). Pasification or Aggravation? The Effects of Talking About Supervisor Unfairness. *Academy of Management Journal*, 61 (5), 1764-1788.
- Bartlett, J.E., Kotrlik, J.W. ve Higgins, C.C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19 (1), 43-50.
- Battal, F. ve Durmuş, I. (2017). Modern Ahilik Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Akademik Bakış Dergisi*, (63), 71-84.
- Bermiss, Y.S. ve Mcdonald, R. (2018). Ideological Misfit? Political Affiliation and Employee Departure in the Private-Equity Industry. *Academy of Management Journal*, 61 (6), 2182-2209.

- Birtch, T.A., Chiang, F.F.T. ve Esch, E.V. (2016). A Social Exchange Theory Framework for Understanding the Job Characteristics-Job Outcomes Relationship: The Mediating Role of Psychological Contract Fulfillment. *The International Journal of Human Resource Management*, 27 (11), 1217-1236.
- Blau, P.M. (1960). A Theory of Social Integration. *American Journal of Sociology*, 65 (6), 545-556.
- Bolat, O.I., Bolat, T. ve Seymen, O.A. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversite Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 215-239.
- Bozeman, B. ve Kingsley, G. (1998). Risk Culture in Public and Private Organizations. *Public Administration Review*, 58 (2), 109-118.
- Chamberlain, M.R. (1994). An Od Comprehensive Wellness Strategy to Identify, Assess, and Attenuate the Causes and Costs of Employee Stress. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 16 (4), 445-471.
- Chaurasia, S. ve Shukla, A. (2014). Psychological Capital, LMX, Employee Engagement & Work Role Performance. *Indian Journal of Industrial Relations*, 50 (2), 342-356.
- Chen, Y. (2017). On the Essential Characteristics of the Innovation Oriented Management Mode: Holacracy. *3rd International Conference on Social, Education and Management Engineering*, (194-198).
- Chen, Z., Takeuchi, R. ve Shum C. (2013). A Social Information Processing Perspective of Coworker Influence on a Focal Employee. *Organization Science*, 24 (6), 1618-1639.
- Clark, A.F. (2016). Toward an Entrepreneurial Public Sector: Using Social Exchange Theory to Predict Public Employee Risk Perceptions. *Public Personnel Management*, 45 (4), 335-359.
- Cohen, L.E. ve Felson M. (1979). Social Change and Crime Rate Trends: A Routine Activity Approach. *American Sociological Review*, 44, 588-608.
- Colquitt, J.A., Scott, B.A. ve LePine, J.A. (2007). Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships with Risk Taking and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 92 (4), 909-927.
- Conrad, P. ve Walsh, D.C. (1992). The New Corporate Health Ethic: Lifestyle and The Social Control of Work. *International Journal of Health Services*, 22 (1), 89-111.
- Cook, K.S. ve Rice E. (2006). Social Exchange Theory. J. Delamater (Ed.), *Handbook of Social Psychology* içinde (53-76), New York, NY: Springer.

- Cossman, B. (2013). Anxiety Governance. *Law & Social Inquiry*, 38 (4), 892-919.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16 (3), 297-334.
- Cropanzano, R., Anthony, E.L., Daniels, S.R. ve Hall, A.V. (2017). Social Exchange Theory: A Critical Review with Theoretical Remedies. *Academy of Management Annals*, 11 (1), 1-38.
- Cropanzano, R. ve Mitchell, M.S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31 (6), 874-900.
- Crossen, B.R. (1993). Managing Employee Unethical Behavior without Invading Individual Privacy. *Journal of Business and Psychology*, 8 (2), 227-243.
- Demir, H. ve Okan, T. (2009). Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10 (1), 57-72.
- Dewett, T. (2006). Exploring the Role of Risk in Employee Creativity. *First Quarter*, 40 (1), 27-45
- Donaldson, S.I. ve Grant-Vallone, E.J. (2002). Understanding Self-Report Bias in Organizational Behavior Research. *Journal of Business and Psychology*, 17 (2), 245-260.
- Donohew, L., Palmgreen, P. ve Rayburn II, J.D. (1987). Social and Psychological Origins of Media Use: A Lifestyle Analysis. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 31 (3), 255-278.
- Emerson, R.M. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.
- Fernandez, S. ve Moldogaziev, T. (2013). Employee Empowerment, Employee Attitudes, and Performance: Testing a Causal Model. *Public Administration Review*, 73 (3), 490-506.
- Forde, D.R. ve Kennedy, L.W. (1997). Risky Lifestyles, Routine Activities, and the General Theory of Crime. *Justice Quarterly*, 14 (2), 265-294.
- Garcia-Zamor, J. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63 (3), 355-363.
- Gomez-Mejia, L.R., Welbourne, T.M. ve Wiseman, R.M. (2000). The Role of Risk Sharing and Risk Taking under Gainsharing. *The Academy of Management Review*, 25 (3), 492-507.
- Gong, Y., Huang, J. ve Farh, J. (2009). Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy. *The Academy of Management Journal*, 52 (4), 765-778.

- Greenberg, L. ve Barling J. (1999). Predicting Employee Aggression Against Coworkers, Subordinates and Supervisors: The Roles of Person Behaviors and Perceived Workplace Factors. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (6), 897-913.
- Gruman, J.A. ve Saks, A.M. (2011). Performance Management and Employee Engagement. *Human Resource Management Review*, 21, 123-136.
- Haenfler, R., Johnson, B. ve Jones, E. (2012). Lifestyle Movements: Exploring the Intersection of Lifestyle and Social Movements. *Social Movement Studies*, 11 (1), 1-20.
- He, H., Zhu, W. ve Zheng, X. (2014). Procedural Justice and Employee Engagement: Roles of Organizational Identification and Moral Identity Centrality. *Journal of Business Ethics*, 122 (4), 681-695.
- Hersch, J. ve Pickton, T.S. (1995). Risk-Taking Activities and Heterogeneity of Job-Risk Tradeoffs. *Journal of Risk and Uncertainty*, 11 (3), 205-217.
- Hoever, I.J., Zhou, J. ve Knippenberg, D.V. (2018). Different Strokes for Different Teams: The Contingent Effects of Positive and Negative Feedback on the Creativity of Informationally Homogeneous and Diverse Teams. *Academy of Management Journal*, 61 (6), 2159-2181.
- Homans, G.C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63 (6), 597-606.
- Hsiung, H. (2012). Authentic Leadership and Employee Voice Behavior: A Multi-Level Psychological Process. *Journal of Business Ethics*, 107 (3), 349-361.
- Jain, R. (2015). Employee Innovative Behavior: A Conceptual Framework. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51 (1), 1-16.
- Jensen, G. ve Schrader, A. (1965). Socialization. *Review of Educational Research*, 35 (3), 201-208.
- Kassahun, T. (2007). Management Practices as Leverages of Employee Performance. *Indian Journal of Industrial Relations*, 42 (3), 332-354.
- Kim, J. (2010). Strategic Human Resource Practices: Introducing Alternatives for Organizational Performance Improvement in the Public Sector. *Public Administration Review*, 70 (1), 38-49.
- Ko, J. ve Hur, S. (2014). The Impacts of Employee Benefits, Procedural Justice, and Managerial Trustworthiness on Work Attitudes: Integrated Understanding Based on Social Exchange Theory. *Public Administration Review*, 74 (2), 176-187.
- Koshksaray, A.A., Franklin, D. ve Hanzaee, K.H. (2015). The Relationship Between E-Lifestyle and Internet Advertising Avoidance. *Australasian Marketing Journal*, 23, 38-48.

- Kouvonen, A., Kivimaki, M., Virtanen, M., Heponiemi, T., Elovainio M., Pentti, J., Linna, A. ve Vahtera, J. (2006). Effort-reward Imbalance at Work and the Co-occurrence of Lifestyle Risk Factors: Cross-Sectional Survey in a Sample of 36,127 Public Sector Employees. *BMC Public Health*, 6 (24), 1-11.
- Krejcie, R.V. ve Morgan D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lanaj, K., Foulk, T.A. ve Hollenbeck, J.R. (2018). The Benefits of not Seeing Eye to Eye with Leadership: Divergence in Risk Preferences Impacts Multiteam System Behavior and Performance. *Academy of Management Journal*, 61 (4), 1554-1582.
- Lavine, M. (2012). Exploring the Relationship between Corporate Social Performance and Work Meaningfulness. *The Journal of Corporate Citizenship*, 46, 53-70.
- Lawler, E.J. ve Thye, S.R. (1999). Bringing Emotions into Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 25, 217-244.
- Li, Y., Li, N., Guo, J., Li J. ve Harris, T.B. (2018). A Network view of Advice-Giving and Individual Creativity in Teams: A Broker Age-Driven, Socially Perpetuated Phenomenon. *Academy of Management Journal*, 61 (6), 2210-2229.
- MacCrimmon, K.R. ve Wehrung, D.A. (1990). Characteristics of Risk Taking Executives. *Management Science*, 36 (4), 422-435.
- Martin, K. ve Freeman, R.E. (2003). Some Problems with Employee Monitoring. *Journal of Business Ethics*, 43 (4), 353-361.
- Maxfield, M.G. (1987). Lifestyle and Routine Activity Theories of Crime: Empirical Studies of Victimization, Delinquency, and Offender Decision-Making. *Journal of Quantitative Criminology*, 3 (4), 275-282.
- Maxham III, J.G., Netemeyer, R.G. ve Lichtenstein, D.R. (2008). The Retail Value Chain: Linking Employee Perceptions to Employee Performance, Customer Evaluations, and Store Performance. *Marketing Science*, 27 (2), 147-167.
- Mayerhofer, H., Müller, B. ve Schmidt, A. (2010). Implications of Flexpatriates Lifestyles on HRM Practices. *Management Review*, 21 (2), 155-173.
- McClaren, N., Adam, S. ve Vocino, A. (2010). Investigating Socialization, Work-Related Norms, and the Ethical Perceptions of Marketing Practitioners. *Journal of Business Ethics*, 96 (1), 95-115.
- Molm, L.D. (1994). Dependence and Risk: Transforming the Structure of Social Exchange. *Social Psychology Quarterly*, 57 (3), 163-176.

- Molm, L.D., Takahashi, N., ve Peterson, G. (2000). Risk and Trust in Social Exchange: An Experimental Test of a Classical Proposition. *American Journal of Sociology*, 105 (5), 1396-1427.
- Mustaine, E.E. ve Tewksbury R. (1997). The Risk of Victimization in the Workplace for Men and Women: An Analysis using Routine Activities/Lifestyle Theory. *Humanity and Society*, 21 (1), 17-38.
- Nakonezny, P.A. ve Denton, W.H. (2008). Marital Relationships: A Social Exchange Theory Perspective. *The American Journal of Family Therapy*, 36 (5), 402-412.
- Nakano, L.Y. (2000). Volunteering as a Lifestyle Choice: Negotiating Self-Identities in Japan. *Ethnology*, 39 (2), 93-107.
- Nazir, S., Quan W., Hui, L. ve Shafi A. (2018). Influence of Social Exchange Relationships on Affective Commitment and Innovative Behavior: Role of Perceived Organizational Support. *Sustainability*, 10, 1-20.
- Neves, P. ve Eisenberger, R. (2014). Perceived Organizational Support and Risk Taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29 (2), 187-205.
- Neylan, M.P. (1962). Anxiety. *The American Journal of Nursing*, 62 (5), 110-111.
- O'Boyle, E., Forsyth, D.R., Banks, G.C. ve McDaniel, M.A. (2012). A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97 (3), 557-579.
- Oeij, P.R.A., Dhondt, S. ve Korver, T. (2011). Workplace Innovation, Social Innovation, Social Quality. *The International Journal of Social Quality*, 1 (2), 31-49.
- Ortega, J. (2009). Employee Discretion and Performance Pay. *The Accounting Review*, 84 (2), 589-612.
- Ozbek, M.F. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 231-248.
- Ozcelik, H. ve Barsade, S.G. (2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 61 (6), 2343-2366.
- Pawar, B.S. (2009). Some of the Recent Organizational Behavior Concepts as Precursors to Workplace Spirituality. *Journal of Business Ethics*, 88 (2), 245-261.
- Pierce, J.L., Rubenfeld, S.A. ve Morgan, S. (1991). Employee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects. *The Academy of Management Review*, 16 (1), 121-144.

- Pucetaite, R. ve Lamsa, A. (2008). Developing Organizational Trust Through Advancement of Employees Work Ethic in a Post-Socialist Context. *Journal of Business Ethics*, 82 (2), 325-337.
- Ramaswami, S.N. (1996). Marketing Controls and Dysfunctional Employee Behaviors: A Test of Traditional and Contingency Theory Postulates. *Journal of Marketing*, 60 (2), 105-120.
- Rantakari, H. (2012). Employee Initiative and Managerial Control. *American Economic Journal: Microeconomics*, 4 (3), 171-211.
- Ritter, H. (1990). Anxiety. *Journal of Religion and Health*, 29 (1), 49-53.
- Sattar, T., Ahmad, K. ve Hassan, S.M. (2015). Role of Human Resource Practices in Employee Performance and Job Satisfaction with Mediating Effect of Employee Engagement. *Pakistan Economic and Social Review*, 33 (1), 81-96.
- Sauser, W.I. (2009). Sustaining Employee Owned Companies: Seven Recommendations. *Journal of Business Ethics*, 84 (2), 151-164.
- Scheppingen, A.R., Vroome, E.M.M., Have, K.C.J.M., Zwetsloot, G.I.J.M., Wiezer, N. ve Mechelen, W. (2015). Vitality at Work and its Associations with Lifestyle, Self-Determination, Organizational Culture, and with Employees' Performance and Sustainable Employability. *Work*, 52, 45-55.
- Schilpzand, P., Houston, L. ve Cho, J. (2018). Not too Tired to be Proactive: Daily Empowering Leadership Spurs Next-Morning Employee Proactivity as Moderated by Nightly Sleep Quality. *Academy of Management Journal*, 61 (6), 2367-2387.
- Sebora, T.C. ve Theerapatvong, T. (2010). Corporate Entrepreneurship: A Test of External and Internal Influences on Managers Idea Generation, Risk Taking, and Proactiveness. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6 (3), 331-350.
- Sharma, B. (1998). Organizational Socialization: Beyond Fitting New Employees into the Existing Culture. *Indian Journal of Industrial Relations*, 34 (1), 73-79.
- Shore, T., Sy, T. ve Strauss, J. (2006). Leader Responsiveness, Equity Sensitivity, and Employee Attitudes and Behavior. *Journal of Business and Psychology*, 21 (2), 227-241.
- Sidman, M. (1964). Anxiety. *Proceedings of the American Philosophical Society*, 108 (6), 478-481.
- Şahin, B., Sönmez, B. ve Eraslan, H. (2016). The Ethical Attitudes of the Managers at Hotel Businesses towards the Employees. *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 19 (36-1), 583-603.

- Taatila, V., Down, S. (2012). Measuring Entrepreneurial Orientation of University Students. *Education + Training*, 54 (8), 744-760.
- Tanimoto, K. (2008). A Conceptual Framework of Social Entrepreneurship and Social Innovation Cluster: A Preliminary Study. *Hitotsubashi Journal of Commerce and Management*, 42 (1), 1-16.
- To, C., Ordonez, L. ve Schweitzer, M.E. (2018). Going for it on Fourth Down: Rivalry Increases Risk Taking, Physiological Arousal, and Promotion Focus. *Academy of Management Journal*, 61 (4), 1281-1306.
- Xiao, J.J., Ahabeeb, M.J., Hong, G. ve Haynes, G.W. (2001). Attitude toward Risk and Risk-Taking Behavior of Business-Ownng Families. *The Journal of Consumer*, 35 (2), 307-325.
- Vanhala, S. ve Tuomi, K. (2006). HRM, Company Performance and Employee Well-Being. *Management Revue*, 17 (3), 241-255.
- Young-Ybarra, C. ve Wiersema, M. (1999). Strategic Flexibility in Information Technology Alliances: The Influence of Transaction Cost Economics and Social Exchange Theory. *Organization Science*, 10 (4), 439-459.
- Yu, L., Duffy, M.K. ve Tepper, B.J. (2018). Consequences of Downward Envy: A Model of Self-Esteem Threat, Abusive Supervision, and Supervisory Leader Self-Improvement. *Academy of Management Journal*, 61 (6), 2296-2318.
- Zhang, J. (2010). Employee Orientation and Performance: An Exploration of the Mediating Role of Customer Orientation. *Journal of Business Ethics*, 91 (1), 111-121.
- Zhang, M., Fan, D.D. ve Zhu, C.J. (2014). High-Performance Work Systems, Corporate Social Performance and Employee Outcomes: Exploring the Missing Links. *Journal of Business Ethics*, 120 (3), 423-435.

