

İş Yerindeki Maneviyat Engellerinin Proaktif Kariyer Davranış Üzerindeki Etkisinde Canlılığın Aracı ve Olumsuz Dedikodunun Durumsal Aracı Rolü: Sağlık Çalışanları Örnekleme

The Mediating Role of Vitality and The Situational Mediating Role of Negative Gossip in The Effect of Spirituality Barriers in The Workplace on Proactive Career Behaviour: A Healthcare Workers Sample

Fevziye BEKAR¹

ÖZ

Bu araştırmanın amacı duygusal olaylar teorisi ve duygusal değişim modeli temelinde maneviyat engelleri, proaktif kariyer davranış, canlılık ve olumsuz dedikodu değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırma sağlık çalışanları örnekleme üzerinde yürütülmüştür. Kolayda ve kartopu örnekleme yöntemi ile 912 sağlık çalışanına ait verilerin analiz yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için AMOS 23, açıklayıcı faktör analizi ve basit doğrusal regresyon analizleri için SPSS 22, aracılık etki (model 4) ve durumsal aracı etki (model 7) analizleri için PROCESS MACRO v3.4 kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda maneviyat engelleri ile proaktif kariyer davranışı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkide canlılık değişkeni düşük oranda aracılık etmekte olduğu ve maneviyat engelini olumsuz etkisini azalttığı tespit edilmiştir. Olumsuz dedikodunun ise bu değişkenler arasında durumsal aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Canlılık, Duygusal olaylar teorisi, İş yerinde maneviyat engelleri, Kariyer odaklı proaktif davranış, Olumsuz dedikodu

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between blocks to spirituality, proactive career behavior, vitality, and negative gossip variables based on the theory of affective events and the affective shift model. The research was conducted on a sample of healthcare workers. Analysis was performed using data from 912 healthcare workers obtained through convenience and snowball sampling methods. AMOS 23 was used for confirmatory factor analysis, SPSS 22 for exploratory factor analysis and simple linear regression analysis, and PROCESS MACRO v3.4 for mediation effects (model 4) and situational mediation effects (model 7) analyses. The results of the study revealed a negative and significant relationship between blocks to spirituality and proactive career behavior. In this relationship, the vitality variable was found to partially mediate the negative impact of blocks to spirituality. It was concluded that negative gossip played a situational mediating role among these variables.

Keywords: Vitality, Affective events theory, Blocks to spirituality, Proactive career behavior, Negative gossip

Bu araştırma, Prof. Dr. M. Ferhat ÖZBEK'in danışmanlığında yürütülen Fevziye BEKAR'ın "İşin anlamlılığı ve işe yabancılaşmanın proaktif davranış ile ilişkisi: İşte kendini geliştirmenin aracılık etkisi" isimli doktora tez sürecinden elde edilen verilerden geliştirilmiştir.

Araştırmanın etik izni Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan alınmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Fevziye BEKAR, Örgütsel Davranış, Gümüşhane Üniversitesi, Şiran Dursun Keleş Sağlık Hizmetleri MYO, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü. fevziye.gurlas@gumushane.edu.tr, ORCID: 0000 0003 1692 4294

İletişim / Corresponding Author:

Yazar Adı SOYADI: Fevziye BEKAR

e-posta/e-mail:

fevziye.gurlas@gumushane.edu.tr

Geliş Tarihi / Received: 29.06.2024

Kabul Tarihi/Accepted: 11.12.2024

GİRİŞ

Duygusal olaylar teorisi, Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından geliştirilmiştir.¹⁹ Bu teoride, iş görenlerin görev yapmış oldukları kurumlarda karşılaştığı olayların duygularını nasıl etkilediği ve bu duygusal etkilenme sürecinin iş görende nasıl bir tutum ve davranışa yol açtığını incelenmektedir. Duygusal olaylar teorisinde, iş yerindeki olayların hangi duygulara ve bu duyguların nasıl davranışlara dönüştüğü irdelenmektedir. Öncül yazında duygusal olaylar teorisinin içeriğindeki tutum ve davranışlara yönelik sonuç değişkenleri incelendiğinde, iş tutumu için iş tatmini, örgütsel vatandaşlık konuları; yargıya dayalı davranışlar içinde ise geri çekilme, işten ayrılma niyeti konuları üzerine yürütülen araştırmalara rastlanılmıştır. Bu araştırmada ise proaktif kariyer davranışı sonuç değişkeni olarak ele alınmaktadır.

Proaktif kariyer davranışı iş görenlerin kariyer başarılarına odaklanmaktadır. Kariyer başarısı 1970'lerden beri incelenen hem bireyler hem de kurumlar için önemli unsurlar arasında yer almaktadır.³² Çünkü kariyer bireylerin iş yerinde kendini geliştirerek izleyeceği yol anlamına gelmektedir.¹ Aynı zamanda kariyer iş görenlerin hem özel yaşamını hem de iş hayatlarını şekillendirmekte olan önemli bir unsurdur.¹⁶ Proaktif kariyer davranışı ise iş görenlerin geleceğine odaklı sosyal çevresinde ağ kurarak, yeteneklerini geliştirme, durağan olmayan performanslar göstermesini ifade etmektedir.¹³ İş yerindeki olaylar da bireylerin kendi kariyer gelişimleri için önem arz etmektedir. Proaktif kariyer davranışının önemi alan yazında vurgulanmış olsa da bu alanı destekleyen çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Proaktif kariyer davranışına bağlı çok az araştırma bulunmaktadır.^{22,25} Alan yazındaki bu boşluktan yola çıkılarak proaktif kariyer davranışı sonuç değişkeni olarak tercih edilmiştir. İkinci bir boşluk ise proaktif davranış konularının genellikle pozitif psikoloji alan yazınında geliştiği tespit edilmiştir. Bu nedenle bu çalışmada öncelikle bireylerin olumsuz iş olayları ile karşılaştığında proaktif kariyer davranışlarının nasıl şekilleneceğinin

incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda iş hayatındaki maneviyat engeli konusuna odaklanılmaktadır. Petchsawang ve Duchon, (2009)²⁷, “çalışanların sadece elleri ile değil kalpleri ile de çalıştığını” belirtmişlerdir. Bu süreç iş yerindeki maneviyatın önemini vurgulayan cümlelerin başında gelebilmektedir. Çünkü kalpleri ve ruhları ile çalışan bireylerin işlerine daha fazla bağlı oldukları ifade edilmektedir. Tam tersi bir durumda ise istenmeyen iş davranışları ile karşılaşmak mümkün olabilmektedir. Yani, iş yerinde engellerin olduğu süreçlerde bu durumun tam tersi olarak çalışanlar iş hayatından uzaklaşabilecektir. Bu açıklamalar ışığında öncelikle araştırmada maneviyat engelleri ile proaktif kariyer davranışı arasındaki olumsuz ilişkiye odaklanılmaktadır. Ardından bu ilişkide canlılık değişkeninin aracılık etkisine odaklanılmaktadır. Çünkü kariyer bireylerin izleyeceği yol anlamına gelirken, canlılık ise bireylerin içsel olarak kendi temel enerji kaynağını ifade etmektedir. Bu kapsamda bireylerin içsel enerji kaynağının olumsuz durumlarda nasıl bir aracı rol aldığına irdelenmesi amaçlanmıştır. Canlılık değişkeninin aracılık rolü incelenirken duygusal değişim modeli temel alınmıştır. Duygusal değişim modeli temelinde olumsuz iş durumlarında pozitif bir duygunun nasıl bir etkide bulunduğu incelenmektedir. Bu araştırmada olumsuz dedikodu konusu da irdelenmektedir. Sosyal hayatta üretilen ve başkalarından edinilen olumsuz yöndeki bilgiler, bireylerin iş hayatlarını negatif yönde etkileyebilmektedir. Sapkın iş davranışı olarak ele alınmakta olan dedikodu kavramı, bireyler için kısıtlayıcı bir konudur. Aynı zamanda ise bireylerin enerjilerini azaltıcı stres kaynağı da olabilmektedir.^{6,30} Bu kapsamda maneviyat engeli → canlılık → kariyer odaklı proaktif davranış değişkenleri arasındaki mekanizmada olumsuz dedikodunun durumsal aracılık rolü, duygusal olaylar teorisi ve duygu değişim modeli temelinde derinlemesine incelenecektir.

Bu araştırma “*olumsuz iş durumu maneviyat engeli ile proaktif kariyer davranışı arasındaki ilişki nasıldır? Bu ilişkiyi olumlu bir duygu (canlılık) nasıl ve ne yönde etkilemektedir? Maneviyat engeli → canlılık → kariyer odaklı proaktif davranış değişkenleri arasındaki mekanizmayı olumsuz dedikodu ne kadar etkilemektedir?*” Araştırma sorularına cevap aramaktadır.

Araştırma COVID-19 sürecinde yürütülmüştür. Sağlık çalışanları, COVID-19 sürecinde kahraman olarak ilan edilmekle birlikte üstün bir performans göstermiştir. Sağlık çalışanları, mesleki olarak manevi duygularının en üst düzeyde olduğu, insan canına katmış oldukları değer ile birlikte canlılıklarını yüksek tutmayı hedefledikleri bir süreçten geçmişlerdir. Bu süreçte en çok dedikodunun kaynağı (sosyal bilgi paylaşım kaynağı) ve odak noktası olan meslek gruplarından birisi de yine sağlık çalışanları olmuştur. Üstelik kariyer süreçlerinde paradokslarla dolu bir süreç geçirmişlerdir. Bu süreç hem maneviyat engelleri hemde maneviyat doyumunun bir arada yaşandığı unsurlara sahip olmuştur. Sağlık çalışanları, aniden ortaya çıkan bu salgına karşı bir mücadele verirken bir yandan ise salgınla direk temas etmeleri durumunda aileleri de risk altında olması sebebiyle ailelerine karşı vicdanen bir yük sahibi olmuşlardır. Duygusal olarak hem pozitif hem de negatif duyguları bir arada yaşamışlardır. Geçmiş olduğumuz süreç içerisinde, incelenen konunun amacına uygun olması sebebiyle sağlık çalışanları örneklem olarak tercih edilmiştir. Sürecin zorlu olması, sosyal izolasyon ve sosyal mesafe, aşırı iş yükü sebeplerinden kaynaklı bu çalışmada kolayda ve kartopu örneklem yöntemi kullanılmıştır. Sağlık çalışanları örneklemeleri temelinde yürütülen bu araştırma da aşağıda sunulmakta olan alan yazındaki boşlukların tamamlanması hedeflenmektedir:

Proaktif kariyer davranış konusu alan yazında yeni gelişmekte olan bir konudur. Bu konu kızgınlık, öznel kariyer, iş tatmini, kariyer değerleri gibi konular ile çalışılmıştır. Alan incelenmesi yapıldığında maneviyat

engelleri ve proaktif kariyer davranışı üzerine yürütülen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu boşluktan yola çıkarak bu çalışma öncelikle iş yerinde maneviyat engelleri ve proaktif kariyer davranış değişkeni ile bir arada ele alınmıştır. Böylelikle proaktif kariyer davranış alan yazınının gelişmesine katkı sağlaması amaçlanmıştır. İkinci olarak ise sadece pozitif psikoloji alan yazına değil aynı zamanda negatif psikoloji alan yazına dayalı bilgiler sunması açısından da bu çalışma öneme sahiptir. Üçüncü olarak ise pozitif psikoloji ve negatif psikolojiye dayalı varsayımları geliştirmek için duygusal değişim modelinden faydalanılmıştır. Dördüncü olarak duygusal değişim modeli ile negatif iş olaylarının ya da durumlarının pozitif bir duygu ile nasıl bir değişime sahip olduğu canlılık değişkeni ile irdelenmektedir. Beşinci kıstas olarak dedikodu değişkeni, durumsal aracı rolü ile olumsuz bir iş süreci olarak araştırma modeline dâhil edilmiştir. Olumsuz dedikodu, sağlık çalışanlarının maneviyat engelleri, canlılık ve proaktif kariyer davranışını ne kadar etkilediği test edilmektedir. Bu değişkenleri spesifik olarak ele alan ve bir bütün olarak inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu durum bahsi geçen değişkenlerin arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamamızı engelleyen bir durumdur. Çünkü incelenen konular da bireylerin kariyerlerini etkileyen bireysel ve sosyal unsurlara yer verilmektedir. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının kariyer süreçlerinde bu değişkenlerin arasında nasıl bir ilişki olduğunun tespit edilmesi alan yazındaki giderilecek boşluğu oluşturmaktadır. Alan yazındaki bu boşluğun giderilmesinde duygusal olaylar teorisi ve bu teorinin duygusal değişim modeli ile birleştirilerek mantıksal yapının oluşturulması ve değişkenler arasındaki ilişkinin genel olarak incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırma iş yerinde maneviyat engelleri, canlılık, proaktif kariyer davranışı ve olumsuz dedikodu değişkenleri ile sınırlıdır.

Araştırma kapsamında öncelikle duygusal olaylar teorisi ve duygu değişim modeli temelinde değişkenler arasındaki ilişkiye yer verilecektir. Araştırmanın metodolojisi

hakkında bilgi verildikten sonra ise tartışma ve sonuç kısmına yer verilip yazın sonlandırılacaktır.

Hipotezlerin Geliştirilmesi Proaktif Kariyer Davranışı Ve İş Yerinde Maneviyat Önündeki Engeller Değişkenleri Arasındaki İlişkisi

Crant (2000)'a göre proaktif davranış kavramı iş koşullarını iyileştirme, yeni iş imkânları yaratma, inisiyatif almak ve iş koşullarını şekillendirerek iş çevresinde değişime dayalı faaliyetlerde bulunulması anlamına gelmektedir.¹⁴ Başka bir ifadeyle ise çalışanların kendilerini geleceğe yönelik eylemlere dayalı yönlendirmesi anlamına da gelmektedir.³⁹ Proaktif kariyer davranışı Türkçe alan yazınına kariyer adanmışlık kavramı ile eşdeğer şeklinde de kullanılmaktadır.^{17, 25} Proaktif kariyer davranışını Claes ve Ruiz-Quintanilla (1998)¹³ girişim ve müdahale, proaktif beceri geliştirme davranışı, proaktif istişare davranışı ve proaktif sosyal ağ davranışı olarak kategorilere ayırmıştır. Bu kavram çalışanların kariyerlerinde istediklerini elde etmek için çaba sarf etmeleri ve sahip olduğu başarı duygusunu belirtebilmektedir.¹⁶ İş yerinde maneviyat engeli bireylerin işlerine kattıkları anlamı kaybetmeleri, bu değerlerden uzaklaşması, iş görenlerin manevi değerlerine iş yerlerinin sahip çıkmaması, ibadet süreçlerinin engellemesi konularını ele almaktadır.⁴ Ulusal ve uluslararası alan yazın tarandığında bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu noktada duygusal olaylar teorisinin temel varsayımları temel alınarak hipotez geliştirilmiştir. Duygusal olaylar teorisine göre iş görenlerin iş yerlerinde olumsuz olaylar ile karşılaştıklarında olumsuz duygulara sahip olacağı ve bu durumun istenmeyen olumsuz davranışlara dönüşeceği varsayılmaktadır. *Örneğin*, hizmet sektöründe sürekli sorunlu bir müşteri ile karşılaşan bir çalışanın sıkıntı çektiği varsayılmaktadır (duygusal olay). Bu durum karşısında servis görevlisi iş tatminsizliği ya da kırgınlık gibi bir duyguya kapılabilmektedir (duygusal durum). Bu durum ise iş tatminsizliği (tutumusal durum) ve işi bırakma (davranışsal

sonuç) gibi bir niyete sebep olabilmektedir.² İş yerinde maneviyat kavramı insan kaynakları (iyi olma durumu), felsefe (amaç ve anlam) ve kişiler arası bakış açısına (topluluk ve bağlantılı olma) ile ilişkili bir kavramdır.²³ Ashforth ve Pratt (2010)'a göre ise işte maneviyat benliğinin aşkınlığı, bütünlük ve uyum olmak üzere farklı boyutların birleşimini oluşturmaktadır. Maneviyat engeli ise çalışanların iş yerindeki anlamlardan uzaklaşacağı olumsuz bir duruma işaret etmektedir.³ Alan yazında da umutsuzluk gibi olumsuz duyguların proaktif kariyer davranışı ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Bu koşullar altında olumsuz bir duygunun ya da durumun proaktif kariyer davranışı azaltabileceği düşünülmektedir. Bu açıklamalar ışığında araştırmanın modeli şekil 1'de gösterilmekte olup araştırmanın ilk hipotezi şu şekildedir:

H1: İş yerindeki maneviyat engellerinin kariyer odaklı proaktif davranış üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Canlılık Değişkeninin Aracılık Rolü

Canlılık, kişinin kendi içinden gelerek hissettiği temel enerji kaynağı olarak adlandırılmaktadır.²⁹ Pozitif iş psikolojisi alanında incelenen bu kavram bireyin kendini psikolojik ve zihinsel olarak düzenlemesi, sahip olduğu pozitif enerji tecrübesi olarak da ifade edilmektedir. Yani bireyin iyi olma durumunu belirtmektedir.³¹ Duygusal olaylar teorisine göre eğer bir birey olumlu bir iş olayı ile karşılaşılırsa olumlu bir duygu ve bu duyguya dayalı olumlu bir iş davranışı sergileyebileceği varsayılmaktadır.³⁵ Bu varsayımdan yola çıkarak iş yerinde maneviyat engelleri iş yerinde bireyler için istenmeyen bir durum olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle iş yerindeki maneviyat engeli ile canlılık arasında olumsuz bir ilişki olacağı varsayılmıştır. Alan yazında canlılık ve proaktif performans arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmektedir.¹⁵ Bu nedenle canlılık ve proaktif kariyer davranışı arasında da pozitif bir ilişki olacağı varsayılmıştır. Çünkü canlılık ve proaktif kariyer davranışı kavramları pozitif örgütsel davranış alanına hizmet etmektedir. İş görenlerin kendini canlı hissetmesi, proaktif kariyer davranışta

bulunması kurumlar için istenilen bir davranış olabilmektedir. Bu varsayımlar ışığında hipotez 2 ve hipotez 3 aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H2: İş yerinde maneviyat engellerinin canlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Canlılık değişkeninin kariyer odaklı proaktif davranış üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Duygu değişim modeline göre, bireylerin şahit oldukları olumsuz deneyimler de işe katılım oranlarının düşük olabileceği belirtilmektedir. Fakat bireyler olumsuz duygu yaşadıklarında olumlu bir duygu durumu ile karşılaşılırsa motive edici durum artacaktır. Böylelikle iş görenler daha fazla işe katılım sağlayacaklardır. Yani olumsuz duygu olumlu duyguyu takip edecektir.⁹ İş yerindeki maneviyat engelleri esasen olumsuz bir iş süreci ve duygu durumuna karşılık gelmektedir. Canlılık ise olumlu bir duyguya karşılık gelmektedir. Duygu değişim modeline göre iş yerinde maneviyat engellerinin canlılık duygusunu takip edeceği ve proaktif kariyer değişkenini etkileyeceği varsayılmaktadır. Bu varsayıma dayalı olarak hipotez 4 aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H4: Canlılık, iş yerinde maneviyat engelleri ile proaktif kariyer davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Dedikodunun Durumsal Aracılık Etkisi

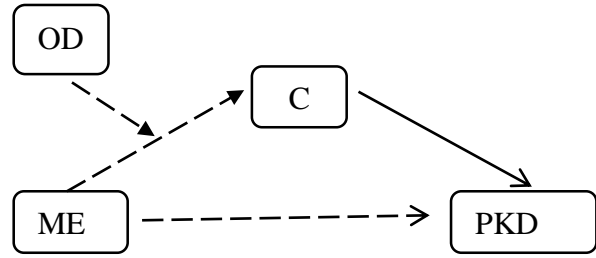
Duygusal değişim modeline dayalı olarak yukarıda belirtilen açıklamaların devamında, bu modelde iç içe geçmiş farklı süreçler yer almaktadır. Olumsuz duyguların derecesinin önemli olduğu ifade edilmektedir. Çalışanlar düşük düzeyde pozitif duygu durumlarına sahipse olumsuz duygu durumlarının daha belirgin olacağı ve zararlı sonuçlara sebep olacağı, yani olumsuz ruh halinin bu koşul altında daha belirgin olarak iş katılım oranını azaltacağını ifade edilmektedir.⁹ Olumsuz dedikodu davranışı bu olumsuz durumu pekiştirici bir unsur olabilmektedir.

Dedikodu, sosyal çevrenin üretmiş olduğu bilgi paylaşımı olarak değerlendirilmektedir.^{6,34} Robinson ve Bennett,

(1995)'e göre dedikodu sapkın davranışlar arasında yer almaktadır³⁰. *Sapkın Davranış*, önemli örgütsel normları ihlal eden ve bunu yaparken, örgüt ve üyelerinin ya da her ikisinin refahını tehdit eden kasıtlı davranışlar olarak ifade edilmektedir.^{7,30} Çünkü bireylerin olumsuz dedikodu ile karşılığında kendilerini kurban olarak hissettikleri bir iş yerindeki ilişkilerinin değerli ve anlamlı olmasını beklemek hatalı olmaktadır.²⁶ Başka bir ifadeyle bireyler çevresel faktörler tarafından etkilenmekte ve kişisel farklılıklarına yönelik olarak bireyin kendisi tarafından belirlenen amaçlar geliştirilebilmektedir.³⁸ *Örneğin*, bireylerin enerjisini azaltmaya sebep olan ilişkiler bireylerin performanslarını azaltıcı bir etkiye sahip olabilmektedir.^{18,28} Yani, sosyal bağlamın yarattığı stresörler bireyin gelişime engel olmaktadır.¹⁴ Sonuç olarak bu durum bireylerin proaktif davranışlarını da şekillendirebilmektedir.¹¹ Wu, Kwan, Wu ve Ma (2018)³⁷ araştırmasının sonucuna göre ise, negatif dedikodu bireylerin duygusal tükenmesine sebebiyet vermektedir. Duygusal açıdan tükenmiş birey ise proaktif bir davranış sergilememektedir. Bu açıklamalar ışığında eğer bir birey yüksek oranda olumsuz dedikoduya maruz kalıyorsa maneviyat engeli duygusu artacaktır. Artan maneviyat engeli canlılık değişkenini de azaltıcı şekilde etkileyecektir. Canlılığın azalması aracılığıyla proaktif kariyer davranışı da azalacaktır. Aksi bir durumda ise birey olumsuz dedikoduya düşük oranda maruz kalıyorsa maneviyat engeli düşük oranda hissedilecek olup canlılık aracılığıyla bir önceki senaryoya göre daha fazla proaktif kariyer davranışının sergilenebileceği varsayılmaktadır. Bu varsayımlar ışığında araştırmanın son hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H5: Olumsuz dedikodu, iş yerindeki maneviyat engelleri ile kariyer odaklı proaktif davranış arasındaki negatif ilişkide canlılık aracılığıyla durumsal aracılık etkisi bulunmaktadır. Şöyleki bireylerin olumsuz dedikoduya maruz kaldıkları sıklık düzeyleri yüksek ise canlılık aracılığıyla çalışanların maneviyat engelleri ile proaktif kariyer davranışı arasındaki negatif ilişki yüksek,

bireylerin negatif dedikoduya maruz kalma oranı düşük ise canlılık aracılığıyla çalışanların maneviyat engelleri ile proaktif kariyer davranışı arasındaki negatif ilişki düşük olacaktır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli^{1,2}

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı proaktif kariyer davranış değişkenine ait öncüllerin sağlık çalışanları örneklemini temelinde belirlenmesidir. Bu kapsamda duygusal olaylar teorisi ve duygusal değişim modeli temelinde iş yerinde maneviyat engeli ile proaktif kariyer davranışı değişkeni arasındaki ilişkide canlılığın aracı, olumsuz dedikodunun durumsal aracılık etkisi test edilmiştir.

Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de kamu kurumlarında görev yapmakta olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır (hemşire, doktor, teknisyen). Türkiye Sağlık Bakanlığının 2020 yılı verisine göre 721.775 toplam personeli bulunmaktadır.³³ Google formlar aracılığıyla oluşturulan çevrimiçi anket ile araştırma verileri toplanmıştır. Bu çalışmada kesitsel veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Bu süreç neticesinde 1109 katılımcıya ulaşılmıştır. Uygun olmayan veriler çıkarılarak 912 katılımcı ile analiz süreci gerçekleştirilmiştir. Baş (2008)’e ait çalışmaya göre 100.000 – 1.000.000 hedef kitlesi olan bir araştırma evreni için % 95 güven aralığında 384 adet katılımcının örneklem büyüklüğü açısından yeterli olabileceği belirtilmiştir.⁵ Bu temelde bu araştırma için örneklem büyüklüğünün (n=

912) yeterli düzeyde olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın verileri 12.10.2020 ile 15.01.2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Bu çalışmada öncelikle üç farklı kamu hastanesinden kolayda örneklem veri toplama tekniği ile veri toplanması amaçlanırken COVID-19 salgının çıkması sebebiyle örneklem planı Türkiye’de gönüllü olarak katılım sağlayabilecek sağlık çalışanları şeklinde yeniden düzenlenmiştir. Sürecin zorlu koşulları sebebiyle kolayda örneklem yöntemi ve kartopu örneklem yöntemi birlikte kullanılarak araştırmanın verileri elde edilmiştir. Kartopu örneklem yönteminin ikinci veri toplama yöntemi olarak tercih edilmesinin sebebi, sağlık çalışanlarının COVID-19 salgını sürecinde en zorlu şartlarda çalışan meslek grubunun olmasıdır. Hastalık bulaşım riskinin yüksek olacağı, iş yükünün en fazla olduğu meslek gruplarından olması sebebiyle gönüllü olarak araştırmaya katılabilecek kişilere ulaşılması amaçlanmıştır. Kartopu örneklem yöntemi hassas bir konuda, örnek popülasyona ulaşılması zor olduğu süreçlerde araştırmaya katılmaya gönüllü yeni bireylerin tanıdıkları aracılığıyla daha fazla örnekleme ulaşılması sebebiyle tercih edilmiştir.⁸

Katılımcıların Özellikleri

912 katılımcıdan %34,1’i (N=311) Erkek, %65,9’u (N=601) kadındır. Katılımcıların %83’ü (N=757) 18-30 yaş aralığında, %10’u

¹ NOT: Kesikli çizgi değişkenler arasındaki negatif etkiyi, kesiksiz çizgi değişkenler arasındaki pozitif etkiyi göstermektedir.

² OD: Olumsuz Dedikodu, C: Canlılık, ME: Maneviyat Engeli, PKD: Proaktif Kariyer Davranışı ifade etmektedir.

31-40 (91) yaş aralığında, %6'sı (N=55), %0,9'u (N=8) 51-60 yaş aralığında, %0,1'i (N=1) ise 61-70 yaş aralığındadır. Gelir durumu incelendiğinde ise araştırmaya katılım sağlayanların %15,6'sı (N=142) 1000 TL – 2500 TL, %28,3'ü (N=258) 2501 TL – 4000 TL, %43,5'i (N=397) 4001 TL – 5500 TL, %7,8'i (N=71) 5501TL - 7000 TL, %4,8'i (N=44) 7001 TL ve üzeri gelire sahiptir. Araştırmaya katılım sağlayanların %22,6'sı (N=206) lise, 28,7'si (N= 262) meslek yüksekokulu, %43,5'i (N=397) lisans, %4,2'si (N=38) yüksek lisans, %1'i (N=9) kişi doktora ve üzeri düzeyinde eğitim seviyesine sahiptir. %86,5'i (N=789) 1-5 yıl arasında, %10,1'i (N=92) 6-10 yıl arasında, %2,1'i (N=19) 11-15 yıl, %0,4'ü (N=4) 16-20 yıl arasında, %0,8'i (N=8) 20-25 yıl arasında çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların %13'ü (N=13) üst düzey yönetici, %4,6'sı (N=42) orta düzey çalışma statüsüne sahiptir. Araştırmaya katılım sağlayanların %72,1'i (N=658) bekar, %27,9'u (N=254) kişi evlidir.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma sürecine başlamadan önce Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan araştırma onayı 2020/06 - 95674917-108.99-E.14995 numaralı belge ile alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma iş yerinde maneviyat engeli, canlılık, kariyer odaklı proaktif davranış, olumsuz dedikodu değişkenleri ile sınırlandırılmıştır. Aynı zamanda araştırma verilerinin sadece Türkiye'den elde edilmesi sebebiyle genelleştirilmesi doğru olmayacaktır. Bu araştırma için farklı ülkelerden yürütülen araştırmalara ve katılımcılara da ihtiyaç vardır. Son olarak ise bu araştırma COVID-19 sürecine ait değerleri taşımaktadır. Salgın süreci sonrası içinde yeni bir araştırmaya ihtiyaç olmaktadır.

Veri Toplama Yönetimi Ve Ölçekler

Araştırma sürecinde Brislin (1970)¹⁰ yöntemi kullanılarak Türkçeye uyarlanmamış ölçek için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu süreçte iki yabancı dil iki Türk

dili alanı olmak üzere dört uzmandan destek alınmıştır.

Kariyer odaklı proaktif davranış: Wu vd. (2018)³⁷ tarafından yürütülmüş olan çalışmadan faydalanılmıştır. Wu vd. (2018) araştırmasında üç sorudan oluşan ölçümde birinci madde Belschak ve Den Hartog (2010), diğer iki madde ise Claes ve Ruiz-Quintanilla (1998) araştırmasından alınarak değişken test edilmiştir. 7'li likert ölçeğine (1. Kesinlikle katılmıyorum/7.Kesinlikle katılıyorum) göre katılımcılardan cevaplar elde edilmiştir. Araştırmaya ait örnek soru maddesi “*Kariyerimi ilerletecek görevler üstlenirim*” şeklindedir. Araştırmanın Ek 1 bölümünde değişkenlere ait soru maddelerine detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

İş yerinde maneviyat engeli: Bu değişkeni ölçmek için Ashmos ve Duchon (2000)⁴ tarafından geliştirilmiş iş yerinde maneviyat ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçekteki iş yerinde maneviyat engellerine ait altı soru bulunmaktadır. Buradaki soruların 7'li likert ölçeğine (1. Kesinlikle katılmıyorum/7.Kesinlikle katılıyorum) göre yanıtlanması istenmiştir. “*İşim hayatıma bir anlam katmıyor*” ve “*iş yerimde yetenek ve hünerlerimi gösteremiyorum*” şeklinde örnek sorular mevcuttur. Ölçek ilk geliştirildiğinde Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.736 şeklinde belirlenmiştir.

Canlılık: Porath et al. (2012)²⁸ tarafından geliştirilmiş, Koçak (2016)²⁴ tarafından Türkçe diline uyarlanmış iş yerinde kendini yetiştirme ölçeğinin canlılık boyutu kullanılmıştır. Dört maddeden oluşan canlılık değişkeninde “*Kendimi hayat dolu ve canlı hissediyorum*” şeklinde örnek soru maddesi bulunmaktadır. 7'li likert ölçeğine (1. Kesinlikle katılmıyorum/7.Kesinlikle katılıyorum) ölçümleme yapılmıştır. Değişkenin Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.85-0.96 arasındadır.

Olumsuz dedikodu: Chandra ve Robinson (2009)¹² tarafından geliştirilmiş olan ölçümden faydalanılmıştır. “*Bazı insanlar başkalarına benimle ilgili sakıncalı bilgiler iletiyor*” şeklinde örnek soru ifadesi bulunmaktadır. 7'li likert ölçeğine (1. Hiçbir zaman/7.Her Zaman) göre ölçümleme

yapılmıştır. Bu ölçek aynı zamanda Wu vd. (2018) tarafından kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha (α) katsayısı 0.94 şeklindedir.

Kontrol değişkenleri: Cinsiyet, Yaş, gelir, eğitim durumu, çalışma süresi, pozisyon, medeni durum şeklindedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Veri Analiz Yöntemleri

Araştırma kapsamında verilerin analizi için SPSS 22, Amos 23, PROCESS MACRO v3.4 paket programları kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenlerine ait sırasıyla ortalama, standart sapma, korelasyon katsayısı, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, regresyon analiz sonuçları iletilecektir.

Geçerlilik Ve Güvenirlik

Kariyer odaklı proaktif davranış, maneviyat engelleri, olumsuz dedikodu, canlılık değişkenlerine ait güvenirliliği belirleyebilmek için öncelikle Cranbach-alfa katsayısına bakılmıştır. Tablo 1’de gösterildiği üzere kariyer odaklı proaktif davranış değişkenine ait Cranbach-alfa katsayısı (α) 0,948, maneviyat engelleri değişkenine ait Cranbach-alfa katsayısı (α) 0,887, canlılık değişkenine ait Cranbach-alfa katsayısı (α) 0,969, olumsuz dedikodu değişkenine ait Cranbach-alfa katsayısı (α) 0,897 şeklinde olduğu bulgulanmıştır.

Açımlayıcı Faktör Analizi

Yürütmüş olduğumuz araştırmanın değişkenlerine ait yapı geçerliliğini test etmek ve faktör yapısını ortaya koymak için açımlayıcı faktör analizi (AFA) yürütülmüştür. Bunun için temel bileşenler principal components ve doğrudan eğit

dönderme Direct Oblimin yöntemleri kullanılmıştır. Temel bileşenler yöntemi uygulamada en sık kullanılan yöntemlerden olması sebebiyle tercih edilmiştir. Direct Oblimin yöntemi ise faktörler arasında ilişki olduğu varsayıldığında kullanılması sebebiyle tercih edilmiştir.

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,837 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,50 değerinden büyük bulunması ve 0,80 ile 0,90 değeri arasında yer alması sebebiyle çok iyi kategorisinde değerlendirilmektedir. Bartlett’s testi sonucunda $\chi^2(120)=12932,739$, $p=0,000$ şeklinde sonuç bulunmuştur.

AFA sonucunda 16 madde dört farklı boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. Bu dört faktörün toplam varyansı %79,686’i açıklandığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre araştırmanın değişkenleri geçerliğe sahip olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca AFA sonucuna göre dört boyuta göre değişkenlerinin varyanslarında birinci bileşen %33,022, ikinci bileşen %20,394, üçüncü bileşen %14,220, dördüncü bileşen ise %12,050 oranında açıklayıcılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Tablo 1’de araştırma AFA sonuçları iletilmektedir.

Tablo 1. Araştırmanın Değişkenlerine ait Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları						
Boyut	Madde Kodu	Cronbach (α)	Faktör Yükleri 1	Faktör Yükleri 2	Faktör Yükleri 3	Faktör Yükleri 4
Canlılık	C	,969				
	C1		,964			
	C2		,979			
	C3		,951			
	C4		,930			

Tablo 1'in Devamı

Maneviyat Engelleri	ME	,887				
	ME1			,781		
	ME2			,785		
	ME3			,845		
	ME4			,872		
	ME5			,757		
	ME6			,755		
Olumsuz Dedikodu	OD	,897				
	OD1				,877	
	OD2				,944	
	OD3				,912	
Proaktif Davranışı	Kariyer	PKD	,948			
		PKD1				,925
		PKD2				,969
		PKD3				,956
Öz Değer			5,283	3,263	2,275	1,928
Açıklanan Varyans			33,022	20,394	14,220	12,050
Açıklanan Toplam Varyans				79,686		
Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları						
Değişkenler	x²/df	NFI	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
Model 1 (Tek Faktör)	94,340	,246	,248	,412	,231	,320
Model 2 (4 Faktör)	5,163	,961	,968	,930	,902	,068
Model 3 (Modifiye Edilmiş)	3,115	,977	,984	,958	,941	,043

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Değişkenlerin yapı geçerliliği test etmek için Gürbüz (2019a)²⁰ çalışmasından faydalanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 1'te araştırmanın değişkenlerine ait model uyum indeksleri sunulmuştur. Model uyum indeksleri ile ilgili bilgi iletirken x²/df değeri, Normed fit index (NFI), Comparative fit indeks (CFI), Goodness-of-fit indeks (GFI), adjusted goodness-of-fit index (AGFI), root mean square error of approximation (RMSEA) değerlerine yer verilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre (DFA) öncelikle bütün değişkenler tek faktöre yüklenmiştir. Tablo 1 model 1'de sunulmuştur. Burada istenilen düzeyde bir uyum olmadığı tespit edilmiştir. Tablo 1'de model 2'de dört farklı değişken için dört farklı faktör oluşturulmuştur. Burada iyi uyum endekslerine yaklaşılmıştır. Fakat daha fazla yeterli bir uyum elde etmek amacıyla maneviyat engelleri değişkeninde e4 ve e3 maddeleri arasına bir kovaryans yapısı

önerilmiştir. Önerilen kovaryans yapısı neticesi yani modifiye edilmiş analiz sonuçları Tablo 1 Model 3'de sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre uyum iyilik değerlerinin istenilen düzeyde olduğu araştırmanın verisi ile teorik model arasında bir uyum olduğu sonucuna ulaşılmıştır (x²/df=3,115, NFI=0,984, CFI=0,984, GFI=0,958, AGFI=0,941, RMSEA=0,043)

Korelasyon Analizi Sonucu

Tablo 2'de araştırmada kullanılan değişkenlere ait korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada araştırmanın bağımsız değişkeni (iş yerinde maneviyat engeli) ile bağımlı değişken (proaktif kariyer davranışı) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (r=-0,19, p<0,01). Aynı zamanda araştırmanın bağımsız değişkeni (iş yerinde maneviyat engeli) ile aracı değişkeni (canlılık) arasında negatif (r=-0,23, p<0,01), durumsal aracı değişkeni arasında pozitif (r=0,15, p=0,01) ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 2. Araştırmanın Değişkenlerine ait Ortalama; standart Sapma ve Korelasyon Katsayısı

Araştırmanın Değişkenleri	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4
İş'te Maneviyat Engeli	2,47	1,38	,91			
Canlılık	4,56	1,63	-,23**	1		
Dedikodu	2,64	1,52	-,15**	,01	1	
Kariyerde Proaktif Davranış	4,87	1,76	-,19**	,37**	,99	1

**p<0.01

Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 3'de gösterildiği üzere iş yerinde maneviyat engeli (bağımsız değişken) ile proaktif kariyer davranışı (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (Hipotez 1) test etmek amacıyla uygulanan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda negatif ve anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir (Beta= -0,24, p<0,00). Dolayısıyla H1 kabul edilmiştir. Bu ilişkide kontrol değişkenlere ait anlamlı bir sonuç bulgulanmamıştır.

İş yerinde maneviyat engeli değişkeni (bağımsız değişken) ile canlılık değişkeni (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi test etmek için yürütülen analiz sonucuna göre iki

değişken arasında negatif ve anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir (Beta= -0,27, p<0,00). Böylece H2 kabul edilmiştir. Bu ilişkide de kontrol değişkenlere ait anlamlı bir sonuç tespit edilmemiştir.

Canlılık (bağımsız değişkeni) ile proaktif kariyer davranışı (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda kontrol değişkenlerine dayalı anlamlı bir ilişki tespit edilemezken canlılık ile kariyer odaklı proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($\beta=0,40$, $p=0,000$).

Tablo 3. Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

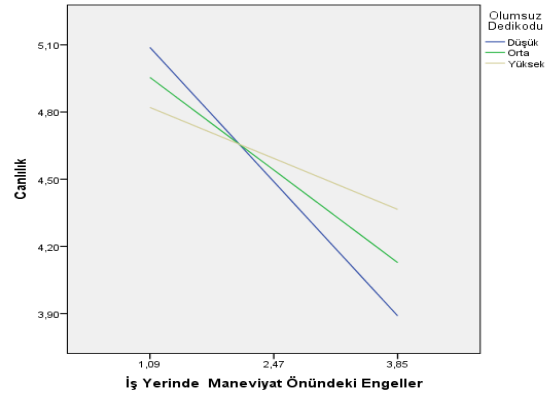
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken					
	PKD		Canlılık		PKD	
	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	t	β	t	β	T
Constant	5,33	,39***	5,31	,34***	2,83	7,35***
Kontrol Değişkenleri						
Cinsiyet	,09	,75	-,03	-,29	,10	,83
Yaş	,02	,19	,11	,99	-,04	-,32
Gelir	-,01	-,21	,07	1,15	-,03	-,46
Eğitim	-,10	-1,37	-,02	-,32	-,11	-1,70
Görev Süresi (Yıl)	,06	,53	-,23	-,22	,08	,76
Statü	,22	1,14	,07	,41	,21	1,18
Medeni Durum	-,06	-,40	-,26	-1,84	,07	,52
Temel Değişkenler						
Maneviyat Engeli	-,24	-5,76***	-,27	-6,99***		
Canlılık					,40	12,09***
R ²		,04		,06		,15
R		,21		,24		,38
F		4,99		6,86		19,23

Process Makro Aracılık Analizi Sonucu

Gürbüz (2019b)²¹ çalışmaları temel alınarak yürütülen analizde, iş yerinde maneviyat engeli (bağımsız değişken) → canlılık (aracı değişken) → proaktif kariyer davranışı (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla PROCESS MACRO analiz programı Model 4, bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Yürütülen analiz neticesinde canlılık değişkeninin iş yerinde maneviyat engelleri ile proaktif kariyer davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır (b= -0.101, %95 BCA CI [-0.14, -0.06]). Çünkü elde edilen dolaylı etki sonucunda %95 güven aralığındaki CI (confidence interval) değeri sıfır değişkenini kapsamamaktadır. Bu kapsamda hipotez 4 kabul edilmiştir. Toplam etki değeri (b= -0.25, %95 CI [-0.33, -0.17]) ve doğrudan etki değeri de (b= -0.15, %95 CI [-0.23, -0.07]) %95 güven aralığındaki CI değerinde sıfırı kapsamamaktadır. Tam standardize etki büyüklüğü $K^2 = -0,07$, kısmi standardize büyüklüğü ise $K^2 = -0,06$ değerindedir. Bu sonuca göre aracılık etki 0,9'a yakın olması sebebiyle orta düzeyde bir aracılık etkiye sahip olduğu bulunmuştur.²¹

İş yerinde maneviyat engeli (bağımsız değişken) → canlılık (aracı değişken) → dedikodu (durumsal aracı) → kariyer odaklı proaktif davranış (bağımlı değişken) değişkenleri arasındaki ilişkide test edilmesi

amaçlanmıştır. Bu amaçla. PROCESS MACRO analiz programı Model 7, bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği ile analiz işlemi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda hipotez 5 kabul edilmiştir. Çünkü durumsal aracılık indeksinin anlamlı bir değere sahip olduğu bulunmuştur (b=0.03, % 95 CI [.01, .05]). Bu süreç Şekil 2'de gösterilmektedir. Dedikodu düzeyleri seviyelerine göre şu şekildedir: Düşük (-1,12) (b= -0.16 95% CI [-0.21, -0.11]); orta düzey (-2,64) (b= -0.11 95% CI [-0.15, -0.07]); yüksek düzeydedir (-4,16) (b= -0.06 95% CI [-0.11, -0.02]). İşte maneviyat engellerinin canlılık vasıtasıyla proaktif kariyer davranışı üzerindeki etkisinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucu grafiksel olarak Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2. Durumsal Aracı Etkisinin Grafiksel Gösterimi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma istikrarlı iş beklentisi ve iş yerinde başarıya dayalı durumları ifade eden proaktif kariyer davranışı öncüllerinin belirlenmesi ve yeni gelişmekte olan bu alana katkı sağlamak amacıyla yürütülmüştür. Sağlık çalışanları üzerinde yürütülen bu araştırmada 912 gönüllü katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırmada katılımcılardan elde edilen verilere göre iş yerinde maneviyat engelleri ile proaktif kariyer davranışı arasındaki ilişkide canlılık değişkeninin aracılık rolü, olumsuz dedikodu değişkeninin ise durumsal aracı rolü incelemiştir. Araştırmanın hipotezleri oluşturulurken duygusal olaylar teorisi ve duygusal değişim modelinden faydalanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda iş yerinde maneviyat engeli değişkeni ile proaktif kariyer davranışı değişkenleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonucu Weiss ve Cropanzano (1996)³⁵ tarafından geliştirilen duygusal olaylar teorisi varsayımı doğrular niteliktedir. İş görenler olumsuz iş olayı ya da duygu durumlarından olumsuz bir şekilde etkilenmektedir.

Araştırmanın sonucunda ulaşılan diğer bir sonuç ise canlılık değişkeninin, iş yerinde maneviyat engelleri ile proaktif kariyer davranışı arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olmasıdır. Burada duygusal değişim modeli temel alınmıştır. Canlılık değişkeni

kariyer engelleri değişkeninin negatif etkisini azalttığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın son önemli bulgusu ise duygusal olaylar teorisi temelinde iş olayı olarak nitelendirilebilecek olumsuz dedikodunun, işte maneviyat engeli → canlılık → proaktif kariyer davranışı arasındaki ilişkide durumsal aracılık rolüdür. İşyerindeki olumsuz olayların çalışanların duygularını olumsuz bir şekilde etkilemekte ve bu durum ise kariyerleri ile ilgili olumsuz bir süre oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle COVID-19 süreci ele alındığında sağlık çalışanları kahraman olarak ilan edilmiş, haberlerde, sosyal medyada övgülerin yer aldığı bir süreç olarak nitelendirilmiştir. Fakat bu çalışma dış etkilerden ziyade çalışma ortamı ve koşullarının önemini vurgulayacak niteliktedir. Çünkü iş yerinde karşılaşılan her türlü olumsuz durumlar olumsuz iş sonuçları oluşturabilmektedir.

Araştırmanın en önemli kısıtlarından birisi bu araştırmanın kesitsel araştırma yöntemi ile yürütülmüş olmasıdır. Burada tek seferde veri toplanması sebebiyle zamana dayalı bir kısıt bulunmaktadır. Bu araştırma neden sonuç arasındaki ilişkilerin zaman yönüyle açıklanması sebebiyle bir sınırlılığa sahiptir. Geleceğe yönelik olarak boylamsal araştırma

yöntemi ile yeniden bu model test edilebilir. Farklı sektörlerde de veriler elde edilerek kıyaslama yapılabilir. Aynı zamanda ise farklı analiz düzeylerinde veri toplanarak veri çeşitliliğine de gidilebilir.

Günümüzde yapay zekânın önem taşıdığı süreçlerden geçmekteyiz. Bu kapsamda bilişim, yapay zekâ, metaverse gibi teknolojiye dayalı süreçlerde yaşanabilecek engeller ve bu engellerin proaktif kariyer davranışı üzerindeki etkileri incelenebilir. Bu süreçte siber maneviyat konusuna odaklanılabilir. İhtiyaç dâhilinde teknoloji kabul modeli, yapay zekâ kabul modelinden faydalanılabilir. İş olayları olarak bu yazında olumsuz dedikodu tercih edilmiştir. Olumlu dedikodu değişkeni de sürece dâhil edilebilir.

Teşekkür

Doktora tezi sürecimde değerli desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen sayın tez danışmanım Prof. Dr. M.Ferhat ÖZBEK'e teşekkür ediyorum. Aynı zamanda bu zorlu süreçte maddi ve manevi olarak her daim yanımda olan sevgili aileme ve eşime çok teşekkür ederim.

KAYNAKLAR

1. Aktaş, K. (2015). "Genel anlamda kariyer ve kariyer sorunları. Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri", 1(1), 26-36.
2. Ang, M. C. (2012, September). An affective events theory perspective of emotional labor and intention to quit does emotional intelligence count?. In *2012 International Conference on Statistics in Science, Business and Engineering (ICSSBE)* (1-6). IEEE.
3. Ashforth, B.E. and Pratt, M.G., 2010. Institutionalized spirituality: an Oxymoron? In: R.A. Giacalone and C.L. Jurkiewicz, eds. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Armonk, NY: M. E. Sharpe, 44-58.
4. Ashmos, D. P., and Duchon, D. (2000). "Spirituality At Work: A Conceptualization And Measure". *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
5. Baş, T. (2008). "Anket: Anket Nasıl Hazırlanır?, Anket Nasıl Uygulanır?, Anket Nasıl Değerlendirilir?". Seçkin Yayıncılık.
6. Beersma, B., and Van Kleef, G. A. (2012). "Why People Gossip: An Empirical Analysis Of Social Motives, Antecedents, and Consequences". *Journal of Applied Social Psychology*, 42(11), 2640-2670.
7. Bennett, R. J., and Robinson, S. L. (2000). "Development Of A Measure Of Workplace Deviance". *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
8. Biernacki, P., and Waldorf, D. (1981). "Snowball Sampling: Problems And Techniques Of Chain Referral Sampling". *Sociological Methods and Research*, 10(2), 141-163.
9. Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M., and Kühnel, J. (2011). "The Affective Shift Model Of Work Engagement". *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1246-1257.
10. Brislin, R. W. (1986). "The Wording and Translation Of Research Instruments". In W. J. Lonner & J. W. Berry (Eds.), *Field Methods In Cross-Cultural Research* (137-164). Sage Publications, Inc.
11. Chan, D. (2006). "Interactive Effects Of Situational Judgment Effectiveness and Proactive Personality on Work Perceptions And Work Outcomes". *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 475-481.
12. Chandra, G., and Robinson, S. L. (2009). "They're Talking About Me Again: The Impact of Being The Target of Gossip on Emotional Distress and Withdrawal". Paper Presented At The Academy Of Management Conference. Chicago.
13. Claes, R., and Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences Of Early Career Experiences, Occupational Group, and National Culture on Proactive Career Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 357-378.
14. Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
15. Cullen-Lester, K. L., Leroy, H., Gerbasi, A., and Nishii, L. (2016). "Energy's Role In The Extraversion (Dis) Advantage: How Energy Ties And Task Conflict Help Clarify The Relationship Between Extraversion and Proactive Performance". *Journal of Organizational Behavior*, 37(7), 1003-1022.
16. De Vos, A., De Clippelaar, I., and Dewilde, T. (2009). "Proactive Career Behaviours and Career Success During The Early Career". *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 82(4), 761-777.

17. Ertekin, A. B. (2021). "Kariyer Adanmışlığı İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma". *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 128-141.
18. Gerbasi, A., Porath, C. L., Parker, A., Spreitzer, G., and Cross, R. (2015). "Destructive De-Energizing Relationships: How Thriving Buffers Their Effect on Performance". *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1423-1433
19. Ghasemy, M., Erfanian, M., ve Gaskin, J. E. (2020). "Affective events theory as a theoretical lens for improving the working environment of academics in developing economies". *Journal of Applied Research in Higher Education*. 13(1), 300-324.
20. Gürbüz, S. (2019a). AMOS İle Yapısal Eşitlik Modellemesi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
21. Gürbüz, S. (2019b). Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici Ve Durumsal Etki Analizleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
22. Jiang, Z., Wang, Y., Li, W., Peng, K. Z., and Wu, C. H. (2023). "Career Proactivity: A Bibliometric Literature Review and A Future Research Agenda. *Applied Psychology*", 72(1), 144-184.
23. Karakaş, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94(1), 89-106.
24. Koçak, O. E. (2016). "How To Enable Thriving At Work Through Organizational Trust". *International Journal of Research in Business And Social Science* (2147- 4478), 5(4), 40-52. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v5i4.580>
25. Korkmaz, O., O. Kırdök, Alkal, A., ve Akça, M. (2020). "Kariyer Adanmışlık Ölçeği: Proaktif Kariyer Davranışlarının Ölçümünün Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *International Social Sciences Studies Journal*, 6(72). 4668- 4677. <http://dx.doi.org/10.26449/sssj.2570>
26. Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. K., and Downs, D. L. (1995). "Self-Esteem As An Interpersonal Monitor: The Sociometer Hypothesis". *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(3), 518-530.
27. Petchsawang, P., and Duchon, D. (2009). "Measuring Workplace Spirituality in An Asian Context". *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468.
28. Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., and Garnett, F. G. (2012). "Thriving At Work: Toward its Measurement, Construct Validation, And Theoretical Refinement". *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
29. Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., and Korunka, C. (2017). "Thriving On Challenge Stressors? Exploring Time Pressure and Learning Demands As Antecedents of Thriving At Work". *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 108-123.
30. Robinson, S. L., and Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study". *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
31. Ryan, R. M., and Frederick, C. (1997). "On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality As A Dynamic Reflection of Well-Being". *Journal of Personality*, 65(3), 529-565.
32. Spurk, D., Hirschi, A., and Dries, N. (2019). "Antecedents And Outcomes Of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions". *Journal of Management*, 45(1), 35-69.
33. Türkiye Sağlık Bakanlığının (2020). Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2020. Erişim adresi: <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/43399/0/Siy2020-Tur-26052022pdf.Pdf> (Erişim tarihi: 23.06.2024)
34. Watson, D. C. (2011). "Gossip and The Self". *Journal of Applied Social Psychology*, 41(7), 1818-1833.
35. Weiss, H. M., and Cropanzano, R. (1996). "Affective Events Theory". *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-74.
36. Wu, C. H., Parker, S. K., Wu, L. Z., and Lee, C. (2018). "When And Why People Engage In Different Forms of Proactive Behavior: Interactive Effects of Self-Construals and Work Characteristics". *Academy of Management Journal*, 61(1), 293-323.
37. Wu, X., Kwan, H. K., Wu, L. Z., and Ma, J. (2018). "The Effect Of Workplace Negative Gossip On Employee Proactive Behavior in China: The Moderating Role of Traditionality". *Journal of Business Ethics*, 148(4), 801-815.
38. Weinberg, R. S. (2013). "Goal Setting in Sport nd Exercise: Research and Practical Applications". *Revista Da Educação Física/UEM*, 24(2), 171-179.
39. Zhang, M. J., Law, K. S., and Lin, B. (2016). "You Think You Are Big Fish In A Small Pond? Perceived Overqualification, Goal Orientations, and Proactivity At Work". *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61-84.

Ek 1. Araştırmanın Değişkenlerine ait Maddeler

Boyut	Madde Kodu	Maddeler
Proaktif Kariyer Davranışı	PKD	
	PKD1	Kariyerimi ilerletecek görevler üstlenirim.
	PKD2	Kariyer imkânlarımı geliştirmek için ihtiyaç duyacağım deneyim ve ek eğitim programları hakkında yöneticimden/amirimden tavsiye isterim.
	PKD3	Kariyerimde sahip olmam gereken yetenekleri geliştirmemi sağlayacak eğitim ve iş görevlerimle ilgili yöneticimle/amirim ile görüşüyorum.
Maneviyat Engelleri	ME	
	ME1	İşim hayatıma bir anlam katmıyor.
	ME2	İş yerimde yetenek ve hünelerimi gösteremiyorum
	ME3	İş yerimde maneviyata yer yok.
	ME4	Manevi değerler, iş yerimde önemli görülüyor.
	ME5	Benim için neyin gerçekten önemli olduğunu tam olarak bilmiyorum.
	ME6	İş yerimde bir birey olarak değer görmüyorum.
Olumsuz Dedikodu	OD	
	OD1	Başka insanlar hakkımda dedikodu yapıyor.
	OD2	Benimle ilgili birtakım yanlış iddialarda bulunuluyor.
	OD3	Bazı insanlar başkalarına benimle ilgili sakıncalı bilgiler iletiyor.
Canlılık	C	
	C1	Kendimi hayat dolu ve canlı hissediyorum
	C2	Kendimi enerjik hissediyorum
	C3	Kendimi zinde ve uyanık hissedirim
	C4	Kendimi pozitif enerji dolu hissedirim