29. ULUSAL
YÖNETİM VE
ORGANİZASYON
KONGRESİ
2-4 Eylül 2021
K A R S

VAKIF KATILIM

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
1992

BİLDİRİLER KİTAPÇIĞI



EDİTÖR
PROF.DR.HÜSNÜ KAPU

ISBN: 978-605-74249-7-6

yonorg2021@kafkas.edu.tr

29. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

2-4 Eylül 2021

Kafkas Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü

29. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI

EDİTÖR

PROF. DR. HÜSNÜ KAPU

ISBN: 978-605-74249-7-6

KONGRE DESTEKÇİLERİ

VAKIF KATILIM

SUNUŞ

Üniversitemizin 29. kuruluş yıldönümünde, kongremizin 29.cusunu düzenlemenin gururunu ve onurunu yaşıyoruz. Türkiye'de sosyal bilimler alanında bilimsel bir etkinliğin 29 yıldır kesintisiz sürdürülmesi çok önemli bir başarıdır. Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi fikri de, ilk olarak o zaman Boğaziçi üniversitesinde görev yapan Prof. Dr. Behlül Üsdiken ile İstanbul üniversitesinden Prof. Dr. Tamer Koçel hocalarımız tarafından ortaya atılmıştır. İlk kongre 20 - 22 Mayıs 1993 tarihinde Silivri Pamukbank eğitim tesislerinde düzenlenmiş ve 37 bildiri sunulmuştur. Kongrenin o tarihten bugünlere gelmesinde katkı sağlayan, kongreyi düzenleyen, bildiri sunan, danışmanlık ve hakemlik yapan, kongrelere katılan şuan hayatta olan veya olmayan tüm hocalarımızı saygıyla ve minnetle anıyorum / yad ediyorum.

Vatan şairimiz Namık Kemal'in özlü bir sözünde dediği gibi; Müsademi-İ Efkârdan Barika-İ Hakikat Doğar. Yani hakikatin kıvılcımı fikirlerin çarpışmasından ortaya çıkar. Yönetim ve organizasyon kongrelerinin misyonu da, kongre alanlarımız olan örgüt teorisi, örgütsel davranış, stratejik yönetim, insan kaynakları yönetimi ve işletme tarihi alanlarında doğru bilgiye ulaşmak, akademisyenleri bir araya getirerek bilgi ve fikir paylaşımı yoluyla sinerji yaratmak, ayrıca ülkemizin farklı yörelerinden gelen genç akademisyenlerin çalışmalarını kıdemli hocalara sunarak geri bildirimlerle, yetişmelerine ve kariyer gelişimlerine katkı sağlamaktır.

Bu yıl 29.cusunu düzenlediğimiz kongrede, devraldığımız bayrağı daha ileri taşımak, kongrenin kurumsallaşma sürecine katkı sağlamak ve daha önceki yıllarda olduğu gibi yönetim ve organizasyon alanına yakışacak kalitede bir kongre gerçekleştirebilmek için danışma kurulundaki kıymetli ve deneyimli hocalarımız ve düzenleme kurulundaki değerli çalışma arkadaşlarımla özveri içinde çalıştık. Kongremizin tüm yönetim ve organizasyon camiasına duyurulması için tüm üniversitelerin İİBF dekanları ve yönetim organizasyon anabilim dallarına afişlerimizi ve davet mektuplarımızı ulaştırdık. Yönetim organizasyon mail grupları ve sosyal medya üzerinden belirli aralıklarla duyurularımızı gerçekleştirdik. Rutin aralıklarla danışma ve düzenleme kurulunun tüm üyelerinin katılımıyla online toplantılar gerçekleştirdik.

Bu çabalar neticesinde kongremize toplam 136 bildiri özeti gönderilmiştir. Bunların 72 tanesi örgütsel davranış, 26 tanesi stratejik yönetim, 20'si insan kaynakları yönetimi, 13'ü örgüt kuramı ve 5 tanesi işletme tarihi alanlarına gelmiştir. Bildiriler sistem üzerinden 3 hakem hocamıza gönderilmiş ve toplamda 170 farklı hakem görev yapmıştır. Üniversitemiz tarafından hazırlanan bildiri değerlendirme sistemiyle titiz bir hakem değerlendirme süreci neticesinde örgütsel davranış alanından 44, stratejik yönetim alanından 16, örgüt kuramı alanından 8, insan kaynakları yönetimi alanından 6, işletme tarihi alanından 3 olmak üzere toplam 77 bildiri sunulmak üzere kabul edilmiştir. Bildirilerin kabul oranı %56.6'dır. 02-04 Eylül tarihleri arasında gerçekleşen kongremizde, 22 oturumda bu 77 bildiri de sunulmuştur.

Kongre kapsamında, 01 Eylül çarşamba günü çalıştay programı düzenlenmiştir. Çalıştay programında katkı sağlayan değerli hocalarımız Prof. Dr. Çetin Önder ve Prof. Dr. Mehmet Barca hocalarımıza, açılış panelinde önemli katkılar sunan kıymetli hocalarımız Prof. Dr. Ahmet Cevat Acar ve Prof. Dr. Nurullah Genç hocalarımıza kongremize göstermiş oldukları ilgi ve destek için teşekkür ediyoruz.

Yine Editörlerle Buluşma toplantılarına katkı sağlayan Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi Editörleri Prof. Dr. Ali Danışman, Prof. Dr. Erkan Erdemir'e; Ege Akademik Bakış Dergisi Editörleri Doç. Dr. Burcu Şentürk, Prof. Dr. Nazif Çatık, Dr. Öğr. Üyesi. Gül Huyugüzel Kışla, Arş. Gör. Dr. Fatma Demircan Keskin, Serhan Karadeniz'e ve Yönetim Araştırmaları Dergisi Editörleri Prof. Dr. Selami Sargut ve Prof.Dr. Cenk Sözen hocalarımıza çok teşekkür ediyoruz. Değerli hocamız Prof. Dr. Şükrü Özen'e de 03 Eylül Cuma günü seminer sunumu ile kongremize katkı sağladığı için minnettarız. Ayrıca kongremizde sunulan bildiriler arasından seçilenler, üniversitemizin Tübitak Ulakbim'de taranan İİBF dergisinde özel sayı olarak yayınlanacaktır.

Bizleri bu platformda bir araya getirmek için yoğun emek veren ve hakem bildiri sistemimizi teminde özveri ile çalışan, online kongremizin başarılı bir şekilde gerçekleşmesi için gerekli altyapıyı sağlayan İİBF Dekanı ve Uzaktan Eğitim Koordinatörü Sayın Prof. Dr. Erkan TOKUCU ve ekip arkadaşlarından,

Dr.Öğr. Üyesi Deniz Tanır

Arş. Gör. M.Akif Yenikaya

Öğr. Gör. Erkan Günerhan

Öğr. Gör. Murat ince ve tüm teknik ekibe teşekkür ediyorum.

Kongrenin üniversitemize verilmesinde, verimli ve etkili bir şekilde düzenlenmesinde bize yol gösteren, katkı sağlayan değerli danışma kurulu hocalarımız,

Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

Prof. Dr. Enver ÖZKALP

Prof. Dr. Fatma KÜSKÜ AKDOĞAN

Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN

Prof. Dr. Kadir VAROĞLU

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Prof. Dr. Nazlı WASTİ PAMUKSUZ

Prof. Dr. Uğur YOZGAT hocalarımıza teşekkür ediyorum.

Bildirilerin ön değerlendirme süreçleri ve sonrasında siz değerli hakemlere yönlendirilmesinde özveri ile çalışan alan koordinatörleri hocalarımız,

Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN

Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA

Prof. Dr. Nazlı WASTİ PAMUKSUZ

Doç. Dr. Gözde KOSA

Prof. Dr. Kader ŞAHİN

Prof. Dr. Kadir VAROĞLU

Doç. Dr. Yunus ZENGİN

Prof. Dr. Bünyamin AKDEMİR

Prof. Dr. Fatma KÜSKÜ AKDOĞAN

Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ

Doç. Dr. Serkan DİRLİK

Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN hocalarımıza teşekkür ediyorum.

Kongre hazırlık sürecinden bu güne kadar aylardır özveri ile çalışan Düzenleme Kurulunda görev yapan,

Prof. Dr. Erkan TOKUCU

Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN

Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ

Doç. Dr. Yunus ZENGİN

Doç. Dr. Gözde KOSA

Doç. Dr. Levent GELİBOLU

Dr. Öğr. Üyesi Onur KAVAK

Dr. Öğr. Üyesi Deniz TANIR

Öğr. Gör. Mahmut AYDIN

Arş. Gör. Şengül DURAN

Arş. Gör. M. Akif YENİKAYA

Arş. Gör. Damla KOCATEPE

Arş.Gör. Nimet ÜRE

Arş. Gör. Cavit Emre AYTEKİN'e sizlerin huzurunda ayrı ayrı teşekkür etmek istiyorum.

Yine oturum başkanlarımıza, kongremize bildiri gönderen, sunum yapan, hakemlik görevlerini yapan, kongreye katılan ve kongrenin mükemmel bir şekilde gerçekleşmesi için fikir ve görüşlerini aktaran tüm hocalarımıza teşekkür ederim.

Ayrıca kongremize sponsor olarak destek veren Vakıf Katılım Bankası A.Ş. yönetimine çok teşekkür ediyoruz. Yine kongremize bildiri gönderen, hakemlik yapan, kongreye katılan ve kongrenin mükemmel bir şekilde gerçekleşmesi için fikir ve görüşlerini aktaran tüm hocalarımıza teşekkür ederim.

Sizleri Kars'ta ağırlamayı ne kadar istesek de Pandemi koşulları nedeniyle kongremizi online gerçekleştirmeye karar verdik. Gönül isterdi ki siz değerli katılımcılarımızı serhat şehir Kars'ta ve üniversitemizde ağırlayabilelim ancak hepimizin bildiği gibi salgın bunu mümkün kılmadı. Sağlık olsun gelecek yıl ki kongrede hep beraber olabilmek ümidiyle herkese sağlık diliyorum. Bildiğiniz üzere, yeni normalde online kongre uygulaması yönetim ve organizasyon kongreleri tarihinde Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesinden sonra ikinci uygulamadır.

Sözlerime son verirken, yönetim ve organizasyon alanında güncel konularının tartışıldığı ve üretilen bilgilerin paylaşıldığı kongremizin akademisyenler arasında mesleki bilgi alışverişi sağlamasının yanında genç araştırmacıların akademik çalışmalarını yönlendirici katkılar sunduğunu düşünüyorum. Bundan sonraki tüm kongrelerin de başarılı bir şekilde gerçekleşeceğini ümit ediyor ve tüm katılımcılara saygı ve sevgilerimi sunuyorum.

Prof. Dr. Hüsnü KAPU

Kongre Dönem Başkanı



DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma KÜSKÜ AKDOĞAN	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Abdulkadir VAROĞLU	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Nazlı WASTİ PAMUKSUZ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Nişantaşı Üniversitesi



ALAN KOORDİNATÖRLERİ

Örgütsel Davranış

Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN

Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Örgüt Kuramı

Prof. Dr. Hüsnü KAPU

Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA

Prof. Dr. Nazlı WASTİ PAMUKSUZ

Stratejik Yönetim

Doç. Dr. Gözde KOSA

Prof. Dr. Kader ŞAHİN

Prof. Dr. Kadir VAROĞLU

İnsan Kaynakları Yönetimi

Doç. Dr. Yunus ZENGİN

Prof. Dr. Bünyamin AKDEMİR

Prof. Dr. Fatma KÜSKÜ AKDOĞAN

İşletmecilik Tarihi

Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ

Doç. Dr. Serkan DİRLİK

Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN



DÜZENLEME KURULU

Prof. Dr. Hüsnü KAPU (Kongre Dönem Başkanı)

Prof. Dr. Erkan TOKUCU

Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN

Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ

Doç. Dr. Levent GELİBOLU

Doç. Dr. Yunus ZENGİN

Doç. Dr. Gözde KOSA

Dr. Öğr. Üyesi Onur KAVAK

Dr. Öğr. Üyesi Deniz TANIR

Öğr. Gör. Mahmut AYDIN

Arş. Gör. Şengül DURAN

Arş. Gör. M. Akif YENİKAYA

Arş. Gör. Damla KOCATEPE

Arş. Gör. Cavit Emre AYTEKİN

Arş. Gör. Nimet ÜRE



YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRELERİ TARİHÇESİ

1. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 20-22 Mayıs 1993
Düzenleyen Kurum: İstanbul Üniversitesi ve Boğaziçi Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Tamer KOÇEL, Prof. Dr. Behlül ÜSDİKEN
Yer: Silivri Pamukbank Eğitim Tesisleri
Sunulan Bildiri Sayısı: 37 (Yayımlanmadı)

2. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 16-18 Mayıs 1994
Düzenleyen Kurum: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR
Yer: Kuşadası-Pine Bay Holding Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 38 (Yayımlandı)

3. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 29-31 Mayıs 1995
Düzenleyen Kurum: İTÜ İşletme Fakültesi İşletme Mühendisliği Bölümü
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Selime SEZGİN
Yer: İstanbul İTÜ Sosyal Tesisleri
Sunulan Bildiri Sayısı: 84 (Yayımlanmadı)

4. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 29-31 Mayıs 1996
Düzenleyen Kurum: ODTÜ İİBF İşletme Bolumu
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Muhan SOYSAL
Yer: Ankara ODTÜ İİBF
Sunulan Bildiri Sayısı: 19 (Yayımlanmadı)

5. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 29-31 Mayıs 1997
Düzenleyen Kurum: Başkent Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Selami SARGUT
Yer: Kızılcahamam-Patalya Oteli
Sunulan Bildiri Sayısı: 41 (Yayımlanmadı)

6. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 21-23 Mayıs 1998
Düzenleyen Kurum: Anadolu Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Şan ÖZ-ALP
Yer: Eskişehir Yunus Emre Kampüsü
Sunulan Bildiri Sayısı: 31 (Yayımlandı)

7. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 27-29 Mayıs 1999
Düzenleyen Kurum: İstanbul Bilgi Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Beyza FURMAN
Yer: İstanbul Bilgi Üniversitesi Kampüsü
Sunulan Bildiri Sayısı: 45 (Yayımlanmadı)

8. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 25-27 Mayıs 2000
Düzenleyen Kurum: Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Mümin ERTÜRK
Yer: Kapadokya Dedeman Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 62 (Yayımlandı)

9. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 24-26 Mayıs 2001
Düzenleyen Kurum: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Hayri ÜLGEN
Yer: Silivri Klassis Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 72 (Yayımlandı)

10. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 23-25 Mayıs 2002
Düzenleyen Kurum: Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Fulya SARVAN
Yer: Antalya Dedeman Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 79 (Yayımlandı)

11. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 22-24 Mayıs 2003
Bölümü Düzenleyen Kurum: Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Şan ÖZ-ALP
Yer: Afyon İkbal Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 88 (Yayımlandı)

12. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 27-29 Mayıs 2004
Düzenleyen Kurum: Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU
Yer: Bursa Kervansaray Termal Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 96 (Yayımlandı)

13. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 12-15 Mayıs 2005
Düzenleyen Kurum: Marmara Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Uğur Yozgat
Yer: İstanbul Dedeman Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 85 (Yayımlandı)

14. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 25-27 Mayıs 2006
Düzenleyen Kurum: Atatürk Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Dursun BİNGÖL
Yer: Erzurum Palan Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 103 (Yayımlandı)

15. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 25-27 Mayıs 2007
Düzenleyen Kurum: Sakarya Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Gültekin YILDIZ
Yer: Kartepe Green Park Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 122 (Yayımlandı)

16. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 16-18 Mayıs 2008
Düzenleyen Kurum: İstanbul Kültür Üniversitesi Dönem Başkanı: Prof. Dr.Tamer KOÇEL
Yer: Antalya Kervansaray Lara Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 141 (Yayımlandı)

17. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 21-23 Mayıs 2009
Düzenleyen Kurum: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Ömer TORLAK
Yer: Eskişehir Anemon Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 130 (Yayımlandı)

18. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 20-22 Mayıs 2010
Düzenleyen Kurum: Çukurova Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Hüseyin ÖZGEN
Yer: Adana HiltonSa Oteli
Sunulan Bildiri Sayısı: 114 (Yayımlandı)

19. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 26-28 Mayıs 2011
Düzenleyen Kurum: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Ali AKDEMİR
Yer: Troya Kültür Merkezi
Sunulan Bildiri Sayısı: 135 (Yayımlandı)

20. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 24-26 Mayıs 2012
Düzenleyen Kurum: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dönem Başkanı: Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR
Yer: Çeşme Altınyunus Resort & Thermal Hotel
Sunulan Bildiri Sayısı: 132 (Yayımlandı)

21. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 30 Mayıs-1 Haziran 2013
Düzenleyen Kurum: Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dönem Başkanı: Prof. Dr. Ahmet KARAASLAN Yer: Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Sunulan Bildiri Sayısı: 136 (Yayımlandı)

22. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 22-24 Mayıs 2014
Düzenleyen Kurum: Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F.
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Ahmet OĞUT
Yer: Konya Dedeman Otel
Sunulan Bildiri Sayısı: 141 (Yayımlandı)

23. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 14-16 Mayıs 2015
Düzenleyen Kurum: Muğla Sıtkı Koçman Üni. İİBF İşletme Fakültesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Tuncer Asunakutlu
Yer: Amara Island Bodrum Elite
Sunulan Bildiri Sayısı: 155 (Yayımlandı)

24. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 29-31 Mayıs 2016
Düzenleyen Kurum: Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. S. Arzu WASTI
Yer: Sabancı Üniversitesi
Sunulan Bildiri Sayısı: 119 (Yayımlandı)

25. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 25-27 Mayıs 2017
Düzenleyen Kurum: Başkent Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Abdulkadir VAROĞLU
Yer: Bilkent Otel, Ankara
Sunulan Bildiri Sayısı: 150 (Yayımlandı)

26. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 10-12 Mayıs 2018
Düzenleyen Kurum: Karadeniz Teknik Üniversitesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Tülay İlhan NAS
Yer: Karadeniz Teknik Üniversitesi Kampüsü
Sunulan Bildiri Sayısı: 123 (Yayımlandı)

27. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 17-20 Nisan 2019
Düzenleyen Kurum: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Işıl Mendeş PEKDEMİR
Yer: Venezia Otel, Kundu, Antalya
Sunulacak Bildiri Sayısı: 99 (Yayımlandı)

28. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 3-5 Eylül 2020
Düzenleyen Kurum: Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi SBF İşletme Bölümü
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Mehmet BARCA
Yer: Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Sunulan Bildiri Sayısı: 92 (Sunulan)

29. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ
Tarih: 2-4 Eylül 2021
Düzenleyen Kurum: Kafkas Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü
Dönem Başkanı: Prof. Dr. Hüsnü KAPU
Yer: Kafkas Üniversitesi
Sunulan Bildiri Sayısı: 77 (Sunulan)



SAYILARLA 29. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

KONGREYE GÖNDERİLEN VE KABUL EDİLEN BİLDİRİLER (136/77 = % 56.6)

ALANLAR	GÖNDERİLEN BİLDİRİLER	KABUL EDİLEN BİLDİRİLER	BİLDİRİ KABUL YÜZDESİ (%)	SUNULAN BİLDİRİLER
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ	72	44	61.1	44
STRATEJİK YÖNETİM	26	16	61.5	16
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	20	6	30	6
ÖRGÜT KURAMI	13	8	61.5	8
İŞLETME TARİHİ	5	3	60	3
GENEL TOPLAM	136	77	56.6	77

Üniversitelere Göre Kabul Edilen Bildiri Sayıları

Üniversite Adı	Bildiri Sayıları
Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	1
Afyon Kocatepe Üniversitesi	1
Akdeniz Üniversitesi	1
Aksaray Üniversitesi	1
Anadolu Üniversitesi	1
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi	2
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	1
Atatürk Üniversitesi	1
Bahçeşehir Üniversitesi	2
Başkent Üniversitesi	5
Beykent Üniversitesi	5
Bingöl Üniversitesi	1
Bülent Ecevit Üniversitesi	1
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	1
Dicle Üniversitesi	1
Doğuş Üniversitesi	1
Dokuz Eylül Üniversitesi	3
Erzincan Üniversitesi	1
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	1
Fırat Üniversitesi	1
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	3
Gebze Teknik Üniversitesi	1
Gümüşhane Üniversitesi	2
Hacettepe Üniversitesi	1
Hacı Bayram Veli Üniversitesi	1
Hasan Kalyoncu Üniversitesi	1
Hitit Üniversitesi	1
Iğdır Üniversitesi	2
İnönü Üniversitesi	1
İstanbul Bilgi Üniversitesi	2
İstanbul Ticaret Üniversitesi	3
İstanbul Üniversitesi	7
İstinye Üniversitesi	1
İzmir Bakırçay Üniversitesi	1
İzmir Ekonomi Üniversitesi	2
Kafkas Üniversitesi	4
Karadeniz Teknik Üniversitesi	2
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	1
Kırıkkale Üniversitesi	2
Marmara Üniversitesi	3
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	2

Üniversitelere Göre Kabul Edilen Bildiri Sayıları - devamı

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	2
Munzur Üniversitesi	1
Namık Kemal Üniversitesi	2
Necmettin Erbakan Üniversitesi	1
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	1
Ordu Üniversitesi	1
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	1
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	2
Ostim Teknik Üniversitesi	2
Sabancı Üniversitesi	2
Selçuk Üniversitesi	1
Süleyman Demirel Üniversitesi	1
Tarsus Üniversitesi	1
Trabzon Üniversitesi	1
Türk Hava Kurumu Üniversitesi	1
Türk-Alman Üniversitesi	2
Uludağ Üniversitesi	3
Yaşar Üniversitesi	2
Yıldız Teknik Üniversitesi	3
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	1

Yıllara Göre Yönetim ve Organizasyon Kongresinde Sunulan Bildiri Sayıları



İÇİNDEKİLER

KONGRE DESTEKÇİLERİ……..……..İ

SUNUŞ……İİ

DANIŞMA KURULU……..……Vİ

ALAN KOORDİNATÖRLERİ……Vİİ

DÜZENLEME KURULU……...……Vİİİ

YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRELERİ TARİHÇESİ…….İX

SAYILARLA 29. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ……..……...…….Xİ

İÇİNDEKİLER…….XV

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ..... 1

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA DAMGALANMA ALGISI VE SONUÇLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 1

TÜRKİYE'DE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM VE ÖRGÜT GELİŞTİRME ALANININ BİBLİYOMETRİK ANALİZİ..... 10

"İLKELİ MÜZAKERE" YAKLAŞIMININ ÖRGÜTSEL İLETİŞİME KATKISI ÖLÇÜLEBİLİR Mİ? MÜZAKERE ENDEKSİ MODEL ÖNERİSİ..... 11

SÜRDÜRÜLEBİLİR İNSANA DOĞRU: İŞTE GELİŞİM ARAŞTIRMALARININ BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZİ..... 20

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN SİBER MAĞDURİYET DÜZEYLERİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ..... 30

YEŞİL ÖRGÜT İKLİMİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN ARACI ROLÜ 38

GÜÇLENDİRİCİ LİDERLİK VE SANAL KAYTARMA İLİŞKİSİNDE ÖZ-LİDERLİĞİN ARACI ROLÜ 47

İŞYERİNDE GÜNLÜK DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK: EFOR-İYİLEŞME YAKLAŞIMI 57

TEKNOSTRES BİLGİ GÜVENLİK POLİTİKASI İHLALİNE YOL AÇAR MI?..... 66

BELİRSİZLİĞE TAHAMMÜLSÜZLÜĞÜN MUTLULUK DÜZEYİNE ETKİSİ VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ARACI ROLÜ 75

COVID-19 PANDEMİ KRİZ YÖNETİMİNİN ÖRGÜTE DUYULAN GÜVENE ETKİSİ: NİTEL BİR ÇALIŞMA 76

OLUMSUZ DÜŞÜNCE DÖNGÜSÜ VE KOLEKTİF ŞÜKRANIN İŞYERİ MUTLULUĞUNA ETKİSİ 78

GERÇEKLİK ŞOKUNUN ÖNCÜLÜ OLAN BEKLENTİLER ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA: YAZILIM UZMANLARI ÖRNEĞİ 88

LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ARACI ROLÜ: BİR ARAŞTIRMA 97

SOSYAL ZEKÂNIN KARAR VERME STİLİNE OLAN ETKİSİNDE BİLİŞSEL ESNEKLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 110

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI PERFORMANSLARI ÜZERİNE ETKİSİ 111

İŞ YERİ MUTLULUĞUNUN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: DUYGUSAL BAĞLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 124

YÖNETİCİLERİN İLETİŞİMCİ BİÇİMLERİNİN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ 135

ÇALIŞMA YETERLİLİĞİ (WORK ABILITY): ALGILANAN STRES VE STRESLE BAŞA ÇIKMA ÜZERİNDEKİ ROLÜ 145

HAVAYOLU İŞLETMELERİNDE KAPSAYICI DAVRANIŞLARIN SERGİLENMESİ VE GELİŞTİRİLMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 151

SOSYOTROPİK-OTONOM KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİLGİ İFŞASINA ETKİSİNDE ETİK İŞ İKLİMİ ALGISININ ROLÜ: MALATYA SAĞLIK SEKTÖRÜ ARAŞTIRMASI 159

EĞİTİM GELİŞİM ETKİNLİĞİ İLE ÇALIŞANLARIN MOTİVASYON DÜZEYLERİ İLİŞKİSİ: BANKA VE İLAÇ SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA 160

ALGILANAN LİDERLİK TARZLARI VE KİŞİLİK YAPILARININ İŞ AKIŞ DENEYİMİNE ETKİSİ 171

ÇALIŞMA TAKIMLARINDA BASKINLIK VE STATÜ KAZANIMI: PROSOSYAL DAVRANIŞLARIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 179

COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE UZAKTAN ÇALIŞANLARIN DEĞİŞEN TUTUMLARI: ÜÇ FARKLI KISITLAMA DÖNEMİNİ İÇEREN BOYLAMSAL BİR ÇALIŞMA 187

AMİRİM BENİ HASTA EDEBİLİR Mİ? 195

DUYGUSAL TUTARSIZLIĞIN DUYGUSAL EMEK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK DAVRANIŞLARININ ARACILIK ROLÜ 196

İŞ BİÇİMLENDİRMENİN GÖREV PERFORMANSINA ETKİSİNDE İŞE TUTULMANIN ARACI ROLÜ 206

AİLE HEKİMLERİNİN PANDEMİ SÜRECİNDEKİ DENEYİMLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 219

GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN GİRİŞİMSEL HAZIR BULUNUŞLUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ 229

BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE ÖZNEL İYİ OLUŞ SAYESİNDE BİLİŞSEL KAYIPLARDAN KURTULMAK MÜMKÜN MÜ? 251

ÖRGÜTSEL ÖĞRENME İLE BİREYSEL İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİNDE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞININ ROLÜ 252

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA ETKİ EDEN ANLAM KAYNAKLARI: AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA 260

BİREYSEL DEĞERLERİN KENDİ KENDİNE LİDERLİK DAVRANIŞINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 269

ESNEK ÇALIŞMANIN ESNEKLİĞİNİN MODELLENMESİ 270

İŞ STRESİ, KAMU VE ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARININ PERFORMANSI İÇİN KRİTİK FAKTÖR MÜDÜR? MODELLER ÜZERİNE TARTIŞMALAR 279

ÖRGÜTSEL YAŞAMDA CİNSİYETİN MERKEZİ ROLÜ: İŞ STRESİ, ALGILANAN ÖRGÜTSEL ENGEL VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNE MODEL ÖNERMELERİ 290

İŞYERİNDE “DUYGUSAL BULAŞMA” ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 301

ÖRTÜLÜ BİLGİNİN HİZMET İNOVASYONUNA DÖNÜŞÜMÜNDE YAPISAL SOSYAL SERMAYENİN ETKİSİ: TURİZM YÖNETİCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA 310

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞE TUTKUNLUK VE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN ARACILIK ROLÜ 319

HASTANELERDE HASTA KAYIRMACILIĞININ İŞ YERİ ŞİDDETİNE ETKİSİ: ŞANLIURFA ÖRNEKLEMİNDE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA 332

GÜÇLENDİRİCİ LİDERLİK, HASTANE PERFORMANSI VE ÖĞRENME ORYANTASYONU İLİŞKİSİ 341

ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK SERMAYELERİ VE HASTAYKEN İŞE GİTME DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA 353

ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: SANAL KAYTARMANIN ARACILIK ROLÜNÜN ARAŞTIRILMASI 362

ÖRGÜT KURAMI 373

KAMU ÖZEL ORTAKLIĞI ÖRGÜTLENME BİÇİMİNDE KURUMSAL MANTIKLARIN ANALİZİ: ŞEHİR HASTANELERİNDE NİTELİKSEL BİR ÇALIŞMA 373

KÜRESEL FİKİRLERİN DOLAŞIMI: BİR SOSYAL SORUMLULUK UYGULAMASININ TÜRKİYE'YE ÇEVİRİSİ 381

HÜMANİST YÖNETİM YAKLAŞIMI İNSANI NİÇİN EHLİLEŞTİREMEZ? YAPAY HİYERARŞİLERİ HAYVAN EMEĞİNDE EKOFEMİNİZM İLE SORGULAMA GİRİŞİMİ…390

1991-2021 YILLARI ARASINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN KURUMSAL MANTIK ÇALIŞMALARININ BİBLİYOMETRİK VE BİLİMSEL HARİTALAMA TEKNİKLERİ İLE İNCELENMESİ 403

ÖRGÜTSEL EKOLOJİ BAĞLAMINDA UÇUŞ EĞİTİM ORGANİZASYONLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ 411

BODRUM SANDALETİ ÖRNEĞİ ÜZERİNDEN ZANAATKARLIK SEKTÖRÜNÜN YAŞAM DÖNGÜSÜNÜ KURAMSALLAŞTIRMAK: 418

SOMA'DA GÜVENLİK KURALLARI ARACILIĞIYLA GÜVENLİKSİZ ÜRETİMİN KURUMSAL MUHAFAZASI 425

PROFESYONELLEŞME PROJESİ: TÜRK SAĞLIK ALANINDA BİR ANALİZ 434

STRATEJİK YÖNETİM 452

İŞ MODELİ OLUŞTURMA SÜRECİNDE TASARIM ODAKLI DÜŞÜNME YAKLAŞIMININ ROLÜ 452

DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE LİDERLİK: SANAYİ SEKTÖRÜNDE BİR İNCELEME 453

GENELCİ Mİ, UZMAN MI? ÜST KADEME YÖNETİCİLERİN YÖNETSEL BECERİLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME 454

YÖNETİM YAZININDA PORTER HİPOTEZİNİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ 455

FARKLILIKLARIN ETKİLEŞİMİNDEN KAYNAKLANAN "KENAR ETKİSİNİN" ÖRGÜTSEL YENİLİKÇİLİĞE KATKISI 456

TÜRKİYE'DEKİ ULUSLARARASI BİRLEŞME VE SATIN ALMALARDA SAHİPLİK DÜZEYİ: YATIRIMCI ÜLKE VE HİZMET SEKTÖRÜNÜN ROLÜ 457

DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARDA SOSYAL AĞLARIN ROLÜ: TÜRK İŞLETME GRUPLARI ÖRNEĞİ 466

YABANCI EL SENDROMU MU ÇİFT YÖNLÜLÜK MÜ? : START-UPLAR ÜZERİNE ÇOKLU ÖRNEK OLAY ÇALIŞMASI 467

YÖNETİM KURULU VE AİLE SAHİPLİĞİ DÜZENLEYİCİLİĞİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİN KURUMSAL İTİBARA ETKİSİ 468

CİNSİYETİN ÜST YÖNETİCİLERİN STRATEJİK ORYANTASYON SEÇİMİNDEKİ ETKİSİ. 469

START-UP ANLATILARININ ARGÜMANTASYON PERSPEKTİFİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ: İTÜ BİG BANG START-UP CHALLENGE ÖRNEK OLAYI……. 477

GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE SOSYAL YENİLİKÇİLİK KAPASİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: SOSYAL ÇEVRENİN ARACILIK ROLÜ 478

DÜZENLEYİCİ OTORİTENİN MEZO DÜZEY REKABET GÜCÜNÜN GELİŞMESİNDEKİ ETKİLERİNİN ANALİZİ: İSTANBUL FİNANS SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA 492

GIDA İŞLETMELERİNİN ASIRLIK YOLCULUĞU: İSTANBUL İLİNDE BİR ARAŞTIRMA .. 493

SİMBİYOTİK İLİŞKİLERİN ÖRGÜTLERE YANSIMASI 501

KURUMSAL MANTIKLARIN ALGILANAN KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK FAYDASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: PARADOKS ZİHNİYETİNİN ARACI ROLÜ 502

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ…….503

İŞTEN ÇIKARILANLARA DESTEK HİZMETİ (OUTPLACEMENT) ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA 503

GİRİŞİMCİLİK-PROFESYONELLİK-LİDERLİK KARİYER ARZULARINDA KİŞİLİK VE CİNSİYETİN ROLÜ 504

İNSANA YAKIŞIR İŞİN ÇALIŞAN PERFORMANSI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASININ ROLÜ 506

ULUSLARARASI KARİYER YAPMAK:EŞLERİN KOORDİNASYON STRATEJİLERİ 516

POZİTİF-NEGATİF DUYGUSALLIĞIN KARİYER UYUM YETENEKLERİNE ETKİSİNDE AKADEMİK BAŞARININ ARACI ROLÜ 517

AİLE ODAKLI YÖNETİCİ DESTEĞİ VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİNDE PELZ ETKİSİNİN ARACI ETKİSİ: BOYLAMSAL BİR ARAŞTIRMA 536

İŞLETME TARİHİ 537

BU TOPRAKLARDA BİR ECNEBİ TÜCCAR: GEORG MAYER'İN ÖYKÜLERİNİN KÜLTÜRLENME KURAMIYLA İNCELENMESİ 537

İŞLETME TARİHİ VE YÖNETİM VE ÖRGÜT ÇALIŞMALARINDA TARİH KULLANIMINDA BİRLEŞMEYE DOĞRU: BH, BHR VE JHM DERGİLERİ ÜZERİNE BİR BİBLİYOMETRİK ANALİZ 546

1960-1979 YILLARI ARASI YEŞİLÇAM FİLMLERİ PERSPEKTİFİNDEN TÜRK İŞLETMECİLİK TARİHİNİN İZLERİ 556

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA DAMGALANMA ALGISI VE SONUÇLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Prof.Dr. Pelin KANTEN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
pkanten@comu.edu.tr

Doç.Dr. Yener PAZARCIK
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
ypazarcik@comu.edu.tr

Benan ARDA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
benanciplak@gmail.com

Merve G. DURMAZ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
mervegozdurmaz@gmail.com

ÖZET

Damgalanma, özellikle Covid 19 küresel salgın sürecinde ortaya çıkan riskli ve güvenli olmayan çalışma koşulları karşısında sağlık çalışanlarının sıklıkla maruz kaldığı durumu ifade etmektedir. Literatürde, sağlık çalışanlarının salgın ve bulaşıcı hastalıklar sebebiyle damgalanmayla karşılaştığı ve damgalanmanın doğurduğu çeşitli sonuçların ele alındığı görülmektedir. Bu doğrultuda, çalışmada Covid 19 sürecinde görev yapan sağlık çalışanlarının damgalanmaya maruz kalma şekillerinin ve damgalanmanın sonuçlarının bir model çerçevesinde sunulması amaçlanmaktadır. Araştırma amacı kapsamında farklı hastanelerde görev yapan; kıdem, yaş, çalışma birimi gibi farklı kriterler esas alınarak, 28 çalışan ile yarı yapılandırılmış soru formu aracılığıyla mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakatlardan elde edilen veriler MAXQDA nitel veri analizi programı kullanılarak kodlanmış ve kategorize edilmiştir. Kodların ve kategorilerin görselleştirilmesinde frekans analizi, karşılaştırmalı analiz ve ilişki analizlerinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, damgalanmaya maruz kalan sağlık çalışanlarının karşılaştığı sonuçlar dört ana tema çerçevesinde sekiz alt-tema olarak sınıflandırılmıştır. Bununla birlikte sağlık çalışanlarının maruz kaldığı damgalanma sonuçları "bireysel", "örgütsel", "toplumsal" ve "ailevi" olarak dört ana tema kapsamında sınıflandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Damgalanma, Sağlık Çalışanları, Damgalanmanın Sonuçları

GİRİŞ

Toplumsal yaşamda insanoğlunun tarih boyunca istenmeyen ve tehlike oluşturan koşullarla karşılaşması durumunda çevresindeki bireyleri sınıflandırdığı ya da kaçınmaya çalıştığı görülmektedir. Özellikle geçmişten günümüze ortaya çıkan kolera, dizanteri, tüberküloz, sarı humma, AIDS, Ebola, MERS ve SARS gibi salgın ve bulaşıcı hastalıklar karşısında toplumdaki bireylerin kendilerini çeşitli şekillerde korumaya ve risk barındıran koşullardan sakınmaya çalıştığı gerçeği göze çarpmaktadır (Fischer vd., 2019: 1-2). Başka bir ifadeyle yüzyıllardır salgın hastalık dönemlerinde hastalığa yakalananlardan, hastalığa yakalanma ihtimali yüksek olan kişilerden kaçınma eğilimi görülmekte; hastalıkların teşhis ve tedavisinin baş aktörü olan sağlık çalışanları ise damgalanmaktadır (Başterzi vd., 2020: 416). Damgalanma, sosyal etkileşim düzleminde kişinin istenmeyen ve olumsuz bir özelliği sebebiyle işaretlenmesi veya değersizleştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Damgalanma genellikle ırk, etnik köken, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, engellilik hali gibi sebeplerle ortaya çıkan küresel bir olguyu temsil etmektedir (Pettit, 2008: 70). Ancak salgın hastalıkların bir sonucu olarak ortaya çıkan damgalanma ise biyososyal bir olgu olarak; hastalığa maruz kalanların veya yakalanma ihtimali olanların ötekileştirilmesini nitelemektedir (Adom ve Ado-Mensah, 2020: 1-2).

21.yüzyılın ilk salgın hastalığı olarak kabul edilen Covid 19 sürecinde hastalığın teşhis ve tedavi süreçlerinde ön hat görevinde bulunmaları sebebiyle sağlık çalışanlarının sıklıkla dışlanmaya maruz

kaldıkları, etiketlendikleri veya değersizleştirildikleri görülmektedir (Faris ve Arifianto, 2020: 112). Damgalanma, sosyal yaşamda veya örgütsel çevrede bireylerin kendilerine yönelik algıladığı veya hissettiği olumsuz değerlendirmeleri içermektedir. Algılanan veya kabul edilen bu koşulların bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde istenmeyen sonuçlar doğurması beklenmektedir (Chapple vd., 2004: 1). Bu nedenle salgın hastalıkların bir sonucu olarak ortaya çıkan damgalanmanın bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde etkilerinin irdelenmesi, damgalanma ile başa çıkılması ve damgalanmanın olumsuz etkilerinin azaltılması önem taşımaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmada günümüzde önemli düzeyde olumsuz sonuçlar ortaya çıkaran Covid 19 küresel salgın sürecinde sağlık çalışanlarının damgalanmaya uğradığı varsayılarak, sağlık çalışanlarının karşılaştığı damgalanma şekilleri ve damgalanmanın sonuçlarının bir model çerçevesinde incelenmesi amaçlanmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Damgalanma kavramının ilk kez Yunancada bireylerin belirli özellikleri sebebiyle kabul edilmediğini gösteren "işaretleme" kelimesi ile kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Goffman (1963) tarafından damgalanma toplumda kabul edilen normlardan sapan özelliklere sahip bireylerin değersizleştirilmesi veya dışlanması olarak ifade edilmiştir (Harvey, 2001: 175). Damgalanma, toplumsal yaşamda temel bir özelliği sebebiyle tehlikeli veya risk yaratan durum oluşturan bireylerin itibarsızlaştırılmasına ilişkin olumsuz bir değerlendirmeyi kapsamaktadır (King vd., 2007: 190). Bu olumsuz değerlendirme etiketleme, basmakalıp yargılar, ayrıştırma, statü kaybı ve ayrımcılık gibi tutum ve eylemlere dönüşen sosyal bir süreci temsil etmektedir. Damgalanma genellikle bireylerin veya grupların toplumsal yaşamda belirli hastalıklar sebebiyle veya hastalıkla ilgisi olmayan değişkenlere bağlı olarak dolayı ortaya çıkmaktadır. Sağlık koşullarına bağlı damgalanma toplumun içinde bulunduğu salgın hastalık dönemlerinde sağlık çalışanlarının yaşamının tüm kesitlerinde çeşitli tepkilerle karşılaşarak, ön yargı ile değerlendirildiği süreçtir (Nyblade vd., 2019: 1).

Günümüzde küresel salgın olarak kabul edilen Covid 19'un ortaya çıkmasıyla toplumun bütününde endişe, panik, gerginlik gibi duyguların artması, bilgi eksikliği ve belirsizliğin yaygınlaşmasıyla; özellikle sağlık hizmeti sağlayan çalışanlara yönelik farklı tutum ve davranışlar sergilendiği görülmektedir. Başka bir ifadeyle, bireyler enfekte olan hastalara hizmet veren sağlık çalışanlarını ciddi tehlike arz eden bir durum olarak değerlendirmekte; yaklaşma ve uzaklaşma gibi eylemler sergilemektedirler (Adom ve Ado-Mensah, 2020: 1-2). Bu bağlamda, yaygın hale gelen bulaşıcı ve salgın hastalıkların olduğu dönemlerde sağlık çalışanlarının virüs kaynağı olarak görülmeleri sebebiyle korkuyla yaklaşılma, uzaklaşılma ve dışlanma gibi damgalanma şekillerine maruz kaldığını ifade etmek mümkündür (Taylor vd., 2020: 1). Literatürde Mostofa vd. (2020); Abuhammad vd. (2020); Sulais vd. (2020); Bana (2020); Yuan vd. (2021) çalışmalarında sağlık çalışanlarının önemli bir kısmının Covid 19 küresel salgın sürecinde farklı şekillerde damgalanmaya maruz kaldığı belirtilmiştir. Hoş olmayan tepkiler ve duygular ile açığa çıkan damgalanma algısının sağlık çalışanlarının zihinsel sağlık düzeylerini olumsuz yönde etkilediği ileri sürülmektedir (Gronholm vd., 2021: 2). Bununla birlikte damgalanmaya bağlı ortaya çıkan stres düzeyinin fiziksel sağlığı olumsuz yönde etkilemesi, iş performansını azaltması, güvenli olmayan davranışlar sergileme eğilimini ortaya çıkarması ve aile içi ilişkilere zarar vermesi beklenmektedir (Stuart, 2004: 101; Frost, 2011: 828-829).

Damgalanmanın bireylerin maruz kaldığı tepkiler nedeniyle olumsuz etkilerinin yanında bireyleri yaratıcılığa teşvik etme, sosyal ilişkileri güçlendirme ve sosyal değişimlere yatkınlık gibi bazı olumlu etkilerinden de söz edilmektedir Diğer taraftan damgalanmaya maruz kalan bireylerin karşılaşılan bu durumla başa çıkma stratejileri uygulaması gerektiği ve damgalanma sürecinin yönetilmesinin önemi vurgulanmaktadır (Frost, 2011: 18). Özellikle damgalanmaya maruz kalan sağlık çalışanlarının salgın hastalıklarla mücadele döneminde damgalanmanın olumsuz etkilerini yönetebilmeleri sağlık süreçlerini sekteye uğratmaması açısından kritik bir role sahiptir. Bu bağlamda, çalışmada Covid 19 küresel salgını sürecinde damgalanmaya maruz kalan bireylerin karşılaştıkları sonuçların bireysel, örgütsel, toplumsal ve ailevi ilişkiler düzeyinde ele alınması planlanmaktadır. Belirlenen amaç doğrultusunda, araştırmanın temelini aşağıda yer alan sorulara cevap aranması oluşturmaktadır:

1) Damgalanma kavramı sağlık çalışanları için ne anlam ifade etmektedir?
2) Sağlık çalışanlarının Covid 19 küresel salgın sürecinde maruz kaldığı damgalanma şekilleri nelerdir?

3) Sağlık çalışanları damgalanma ile başa çıkmak için hangi yöntemlerden yararlanmaktadır?
4) Damgalanmanın sağlık çalışanları üzerindeki olumlu etkileri nelerdir?
5) Damgalanmanın sağlık çalışanları üzerindeki olumsuz etkileri nelerdir?

ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın amacı, Covid-19 küresel salgın sürecinde sağlık çalışanlarının mesleğin özelliği gereği maruz kaldığı damgalanma olgusuna ilişkin algılarını ve damgalanmanın bireysel, örgütsel toplumsal ve ailevi açıdan doğurduğu etkilerin belirlenmesidir. Bu çalışma, nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik yaklaşıma (olgu bilime) dayanmaktadır. Fenomenoloji, farkında olunan bir konu hakkında derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olma amacı taşımaktadır. Fenomenolojik araştırmalar katılımcıların vurguladığı olguyu tanımladığı ve bu olguya ilişkin yaşadıkları deneyimleri betimledikleri bir araştırma yöntemidir (Kanten, 2018: 948). Bu çerçevede, damgalanmanın sağlık çalışanlarının görev yaptıkları süre içerisinde sıklıkla karşılaştıkları bir olgu olarak değerlendirilmesi mümkündür. Ayrıca damgalanma kavramının farklı anlamlar çağrıştırması, sağlık çalışanların damgalanmaya maruz kalma şekillerinin farklılığı ve damgalanmanın doğurduğu sonuçların derinlemesine irdelenmesi amacıyla fenomenolojik araştırma deseninden faydalanılmıştır.

Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın katılımcılarını Bursa, Çanakkale ve İstanbul illerinde görev yapmakta olan 28 sağlık personeli oluşturmaktadır. Cresswel'in (1998) nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün 10-30 arasında değişebileceğini öne süren görüşünden hareketle; örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde veri doygunluğu ve veri yeterliliği kriterleri dikkate alınarak, amaçlı örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda, damgalanma hakkında duygu ve düşüncelerini çekinmeden ifade etmesi mümkün olan sağlık çalışanları örnekleme dahil edilmiştir. Ayrıca örneklem seçiminde sağlık çalışanlarının yaş, meslekteki kıdem, görev yaptığı birim gibi farklı kriterler de dikkate alınmıştır. Tablo 1'de katılımcılara ilişkin detaylı bilgi verilmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Bilgiler

Cinsiyet	**Kişi S.**	**Yaş**	**Kişi S.**	**Medeni Durum**	**Kişi S.**	**Eğitim Düzeyi**	**Kişi S.**	**Kıdem (Yıl)**	**Kişi S.**	**Görev**	**Kişi S.**
Kadın	**24**	**25-32**	**19**	**Evli**	9	**Lise**	1	**0-7**	**17**	**Hemşire**	**14**
Erkek	4	**33-40**	**2**	**Bekar**	**19**	**Önlisans**	4	**8-15**	3	Doktor	6
		41-48	7			**Lisans**	18	**16-23**	1	Paramedik	3
						Lisansüstü	5	**24-31**	6	Fizyoterapist	3
										ATT	2

Veri Toplama Tekniği

Araştırma kapsamında veriler yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak, yüzyüze, online görüşme ve tele-görüşme yöntemleriyle elde edilmiştir. Görüşme formunun hazırlanması aşamasında literatür ve mevcut çalışmalar incelenerek sorular oluşturulmuş; soru formunun geçerliliği ise uzman görüşüne başvurularak sağlanmıştır. Görüşme formu damgalanma ile ilgili 24 açık uçlu soru ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslek, meslekteki kıdem, medeni durum ve çocuk sayısı olmak üzere 7 demografik sorudan oluşmaktadır. Katılımcılar ile görüşmeler Nisan-Mayıs 2021 tarihleri arasında 35-40 dakika arasında bir sürede gerçekleştirilmiş, konunun hassasiyeti sebebiyle ses kayıt cihazı kullanılmadan, yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, elde edilen verilerin değerlendirilmesinde MAXQDA programından ve içerik analizi yönteminden yararlanılmıştır. İçerik analizi kapsamında öncelikle elde edilen verilerin kavramsallaştırılması, kavramlara uygun temaların oluşturulması ve bulguların ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu çerçevede araştırma verilerinin analizinde not tutma yoluyla elde edilen veriler satır satır incelenerek, araştırma amacına uygun olarak açık kodlar oluşturulmuştur. Açık kodlamalardan sonra ana kategoriler ve alt kategoriler oluşturularak, birbiriyle ilişkili kodlar bir araya getirilmiştir. Seçici kodlama yapılarak, alt kodlarda ana kategorilerle uyumlu olacak şekilde daraltma yapılmıştır. Son aşamada ise, bulgular yorumlanarak, sonuçlar sunulmuştur. Ayrıca araştırmanın güvenirliği ise alanında deneyimli bir akademisyene kategorilendirme işlemi yaptırılarak, elde edilen kategoriler ile araştırmacının oluşturduğu kategorilerin karşılaştırılması ile sağlanmıştır. Buna göre 1101 kodlamada görüş birliği, 95 kodlamada ise görüş ayrılıkları belirlenmiştir. Miles ve Huberman (1994) *Güvenilirlik= ((Görüş Birliği):(Görüş Birliği+Görüş Ayrılığı))x100" formülü kullanılarak "Güvenilirlik= 0.89"*olarak hesaplanmıştır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmada elde edilen verilerden yola çıkarak, damgalanma kavramına göre kodlar oluşturulmuştur. Kodlar arasındaki ilişkilerin oluşturduğu yapı içerisinde 4 adet kategori (damgalanma kelimesinin anlamı, damgalanma ile başa çıkma, damgalanmaya maruz kalma şekilleri ve damgalanmanın sonuçları) olmak üzere 1196 açık kod belirlenmiştir. Bu kodların görselleştirilmesinde frekans (f) tablo ve grafikleri, yoğunluk tabloları ve kod haritaları kullanılmıştır.

Damgalanma Kelimesinin Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmanın ilk aşamasında ana temayı ifade eden damgalanma kavramının sağlık çalışanlarına çağrıştırdığı anlamlar belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler damgalanma kelimesinin 4 farklı anlam çağrıştırdığını göstermektedir. Buna göre damgalanma kelimesinin en yüksek düzeyde (%28) uzaklaşma ile kodlandığı, bunu sırasıyla etiketlenme (%24), dışlanma (%24) ve önyargı (%24) kodlarının izlediği görülmektedir. Tablo 2'de damgalanma kelimesinin katılımcılara çağrıştırdığı ifadelere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmektedir.

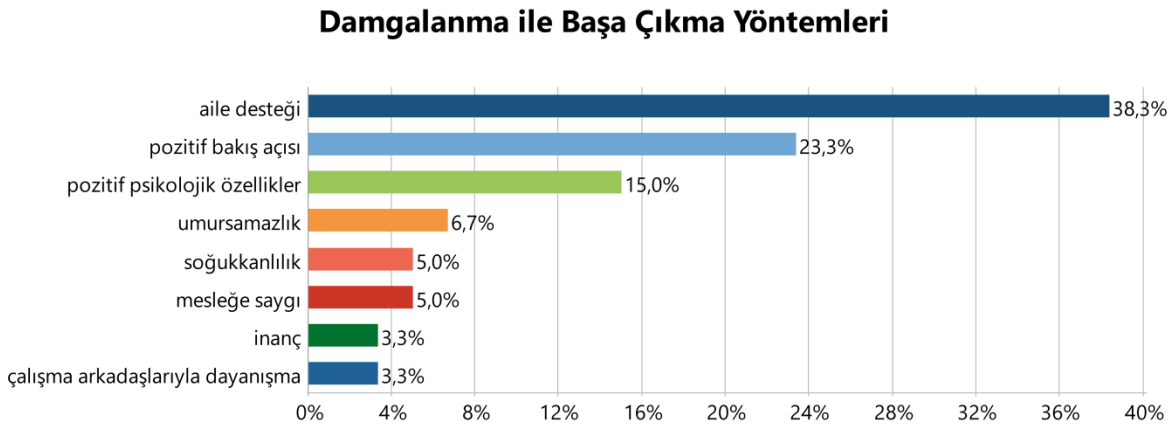
Tablo 2. Damgalanma Kelimesinin Katılımcılara Çağrıştırdığı İfadeler

	Frekans	Yüzde
uzaklaşma	7	28,00
etiketlenme	6	24,00
dışlanma	6	24,00
ön yargı	6	24,00
TOPLAM	25	100,00

Damgalanma ile Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Bulgular

Damgalanmaya ilişkin algının çağrıştırdığı anlamlar belirlendikten sonra sağlık çalışanlarına damgalanmaya maruz kalmaları halinde başa çıkma yöntemleri sorulmuştur. Şekil 1'de katılımcıların damgalanma ile başa çıkma yöntemlerine ilişkin verdikleri cevapların yüzdesel dağılımı verilmektedir. Buna göre, damgalanmaya maruz kalan çalışanların en yüksek oranda (%38,3) aile desteğinden faydalandıkları; bunu sırasıyla (%23,3) pozitif bakış açısının, (%15,0) pozitif psikolojik özelliklerin ve

(%6,7) umursamazlığın takip ettiği görülmektedir. Şekil 1'de katılımcıların damgalanma ile başa çıkma yöntemlerine ilişkin tercihleri görülmektedir.

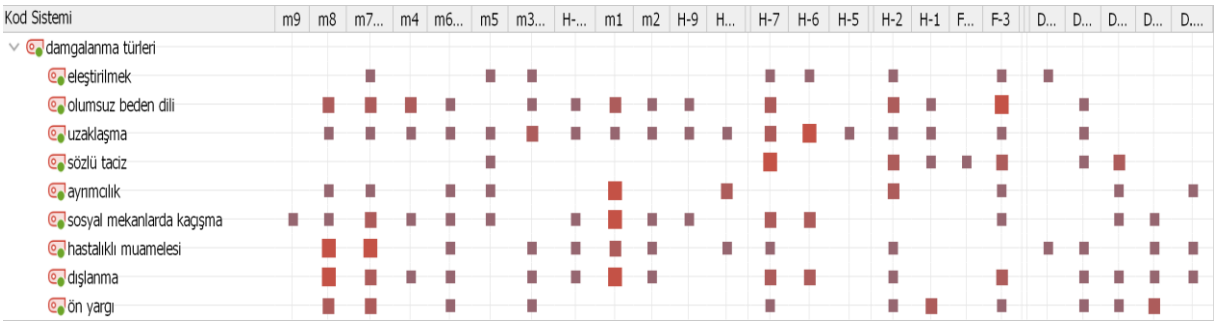


Şekil 1. Damgalanma İle Başa Çıkma Durumuna İlişkin Yüzdesel Dağılım

Damgalanmaya Maruz Kalma Şekillerine İlişkin Bulgular

Damgalanmanın sağlık çalışanları üzerindeki etkilerini ve sonuçlarını belirleyebilmek için öncelikle katılımcılara damgalanmaya maruz kalma şekilleri sorulmuştur. Elde edilen verilere göre damgalanmaya maruz kalma şekilleri elde edilen veriler çerçevesinde kategorileştirilmiştir. Tablo 3'de sağlık çalışanlarının maruz kaldığı damgalanma türlerine ilişkin ifadelere yer verilmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Damgalanma Türlerine İlişkin Yoğunluk Tablosu

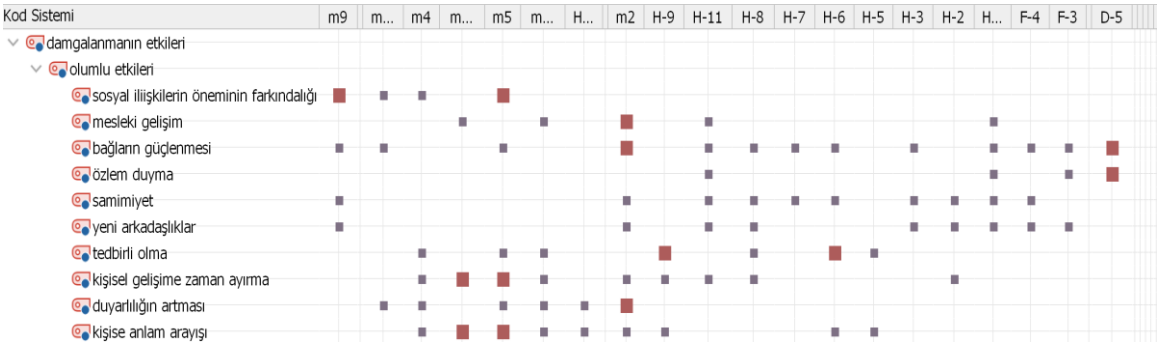


Tablo 3'de görüldüğü üzere Covid-19 sürecinde sağlık çalışanlarının en yüksek düzeyde "dışlanma"; "hastalıklı muamelesi", "olumsuz beden dili", "uzaklaşma" ve "sosyal mekanlarda kaçışma" ve "önyargı" şeklinde damgalanmaya maruz kaldığı görülmektedir.

Katılımcıların Damgalanmanın Olumlu Etkilerine Yönelik Düşüncelerini İfade Eden Bulgular

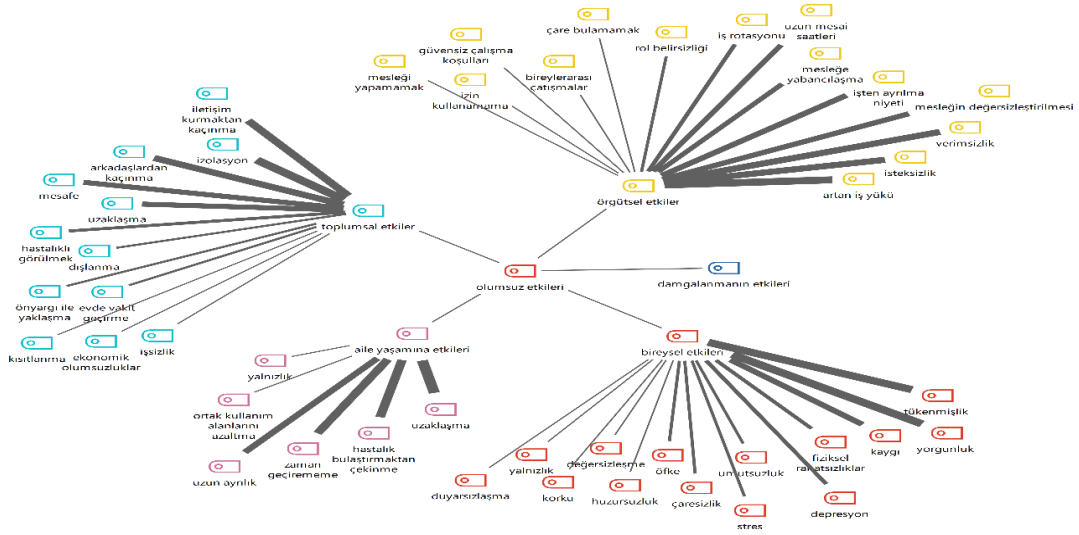
Sağlık çalışanlarının Covid 19 küresel salgın sürecinde maruz kaldıkları damgalanmanın olumlu etkilerine yönelik görüşleri sorularak, damgalanmanın bazı olumlu etkiler doğurduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen verilerde "samimiyet", "kişisel gelişime zaman ayırma", "bağların güçlenmesi", "kişisel anlam arayışı" ve "sosyal ilişkilerin öneminin farkındalığı" damgalanmanın olumlu etkilerini yansıtmaktadır. Buna göre Tablo 4'de sağlık çalışanlarının damgalanmanın olumlu etkilerine ilişkin görüşleri ana unsurlar çerçevesinde özetlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 4. Katılımcıların Damgalanmanın Olumlu Etkilerine İlişkin Yoğunluk Tablosu



Damgalanmanın Sonuçlarının Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Sağlık çalışanlarının Covid-19 küresel salgın sürecinde sıklıkla karşılaştığı damgalanma durumunun doğurduğu sonuçların belirlenmesine yönelik ifadelere ilişkin kodlamaların "örgütsel sonuçlar", "bireysel sonuçlar", "toplumsal sonuçlar" ve "ailevi sonuçlar" olmak üzere dört ana tema çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası çıkarılmıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen verilerle damgalanmanın olumsuz etkileri "toplumsal etkiler", "örgütsel etkiler", "bireysel etkiler" ve "aile yaşamına etkileri" olmak üzere dört alt faktörü içeren ilişki haritasıyla gösterilmiştir. Damgalanmanın olumsuz örgütsel etkileri; "artan iş yükü", "isteksizlik", "verimsizlik", "mesleğin değersizleşmesi", "işten ayrılma niyeti" olarak görülmektedir. Sağlık çalışanlarında damgalanmanın bireysel anlamda olumsuz etkileri ise; "tükenmişlik", "yorgunluk", "kaygı", "fiziksel rahatsızlıklar", "depresyon" olarak kendisini göstermektedir. Bununla birlikte damgalanmanın toplumsal anlamda; "iletişim kurmaktan kaçınma", "izolasyon", "arkadaşlardan kaçınma", "mesafe" ve "uzaklaşma" gibi etkileri bulunmaktadır. Sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları damgalamanın aile yaşamını olumsuz anlamda; "uzaklaşma", "hastalık bulaştırmaktan çekinme", "zaman geçirememe" ve "uzun ayrılık" gibi sonuçlarıyla etkilemektedir. Buna göre Şekil 3'te sağlık çalışanlarının damgalanmalarının olumsuz etkileri ana unsurlar ve alt faktörler çerçevesinde özetlenmeye çalışılmıştır.



Şekil 2. Damgalanmanın Sonuçlarına İlişkin Model Önerisi

SONUÇ

Belirli dönemlerde toplumları etkisi altına alan salgın hastalıkların bazı bireylerin sosyal ortamlarda dışlanmasına veya itibarsızlaştırılmasına yol açarak, damgalanma algısını ortaya çıkardığı görülmektedir. Damgalanma, yaşamın tüm kesitlerinde bireyin kabul edilen standartların dışında tehlike doğuran veya risk barındıran bir unsur olarak değerlendirilmesiyle başlamaktadır. Böylece bireyin olumsuz koşullar oluşturduğuna inandığı çevresindeki diğer kişi veya kişilere karşı ön yargı duyması, uzaklaşma, kaçınma gibi tutum ve davranışları sergilemesi beklenmektedir. Günümüzde Covid 19 küresel salgın ile birlikte özellikle sağlık çalışanlarına yönelik damgalanma algısının yüksek düzeyde olduğu ve sağlık çalışanlarına yönelik damgalanmaya ilişkin hasta yakınları, hasta olma potansiyeli olan bireyler ve sağlık çalışanlarının sosyal çevresi tarafından sıklıkla çeşitli tepkiler gösterilmektedir. Sağlık çalışanları Covid 19 küresel salgının ortaya çıkardığı tehditkar koşullarla mücadele ederken aynı zamanda damgalanmanın yol açtığı olumsuz sonuçlarla da başa çıkmaya çalışmaktadır. Olumsuz sonuçların yanısıra Covid 19 küresel salgını sonucunda damgalanma algısının bireysel ve sosyal açıdan bazı olumlu çıktılara da neden olduğu görülmektedir. Dolayısıyla küresel çağın pandemisi olarak kabul edilen Covid 19 sürecinin sağlık çalışanları üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması ve damgalanmanın ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlarla başa çıkma stratejileri geliştirilmesi önem taşımaktadır.

Araştırmada Covid 19 küresel salgın sürecinde hastanelerde sağlık çalışanı olarak görev yaparken, damgalanmaya maruz kalan bireyler ele alınarak, görev süreçlerinde ve görev sonrası sosyal yaşamlarında damgalanmaya maruz kalma şekilleri, damgalanmanın ortaya çıkardığı olumlu ve olumsuz sonuçlar ile damgalanma ile başa çıkma stratejileri incelenmiştir. Bu çerçevede doktor, hemşire, fizyoterapist, acil tıp teknisyenleri ve paramedik olarak görev yapan sağlık çalışanlarıyla mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar sonucu elde edilen veriler, araştırma kapsamındaki sağlık çalışanlarının damgalanma algısını uzaklaşma, etiketlenme, dışlanma ve önyargı gibi ifadelerle kavramsallaştırdığı görülmektedir. Bununla birlikte araştırma kapsamında sağlık çalışanlarının en yüksek düzeyde "dışlanma", "hastalık muamelesi", "olumsuz beden dili", "uzaklaşma" ve "sosyal mekanlarda kaçışma" gibi damgalanma şekillerine maruz kaldıkları belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuç, sağlık çalışanlarının sosyal çevresinde önemli ölçüde dışlandığını, çevresindekilerin kendilerini hastalıklı bireyler olarak işaretlediğini, jest ve mimik hareketleriyle tepkiler gösterildiğini ve asansör, apartman veya alışveriş alanı gibi ortak kullanım alanlarında kendilerinden uzaklaşıldığını göstermektedir.

Covid 19 küresel salgın sürecinde sağlık çalışanlarının toplumsal yaşamda dışlanmalarının, sözlü tacize uğramalarının ve uzaklaşılmalarının bireysel, örgütsel, sosyal ve ailevi düzeyde bazı olumsuz sonuçlara yol açtığı görülmüştür. Araştırmada elde edilen veriler damgalanmanın örgütsel düzeyde sağlık çalışanlarının iş yükünü arttırdığını, isteksizlik ve verimsizliğe yol açtığını, mesleğin bu süreçte değersizleştiğini ve işten ayrılma niyeti duyulmasına yol açtığını belirtmektedir. Bununla birlikte damgalanmaya maruz kalan sağlık çalışanlarının tükenmişlik, yorgunluk, depresyon ve kaygı düzeylerinin artması, fiziksel rahatsızlıkların daha sık görülmesi elde edilen bireysel sonuçlardır. Ayrıca damgalanma sağlık çalışanlarının toplumsal yaşamda iletişim kurmaktan kaçınmaya çalıştığını ve arkadaşlarından uzaklaştığını göstermektedir. Damgalanmaya maruz kalan sağlık çalışanlarının aile yaşamının da bu süreçte olumsuz etkilendiği ve bireylerin ailesinden uzaklaştığı, hastalık bulaştırmakten çekindiği, aile bireyleriyle zaman geçirmek istemediği ve uzun süre ayrı kaldığı görülmüştür. Araştırma bulgularına göre damgalanmanın birçok olumsuz etkisi olmasına rağmen sınırlı da olsa olumlu etkilerinin de bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda damgalanmaya maruz kalan sağlık çalışanlarının kendi aralarında daha yüksek düzeyde samimiyet kurduğu, arkadaşlık bağlarının güçlendiği ve sosyal ilişkilerin öneminin farkına vardıkları belirlenmiştir. Aynı zamanda bu süreçte sağlık çalışanlarının kişisel gelişimlerine zaman ayırdıkları, mesleki gelişimlerine önem verdikleri ve kişisel düzeyde yaşamlarının anlamını sorgulayarak, hayatlarının amaç ve önemini keşfetmeye çalıştıkları görülmüştür.

Araştırma bulguları sonucunda Covid 19 küresel salgın sürecinin sağlık çalışanlarının bireysel, mesleki, sosyal ve aile yaşamlarını derinden etkilediği kaçınılmaz bir gerçek olarak göze çarpmaktadır. Bu gerçeğin günümüzde halen devam etmesi sağlık çalışanlarının Covid 19 süreciyle mücadele gücünü

azaltmaktadır. Dolayısıyla damgalanmanın olumsuz etkilerinin azaltılabilmesi için sağlık sektöründeki kurumlara sağlık çalışanlarının mesai saatlerinde düzenleme ve iyileştirmelerin yapılması, personel sayısının arttırılması, iş yükünün azaltılması, ani değişen çalışma planlarının daha düzenli hale getirilmesi ve rol belirsizliğinin azaltılması önerilebilir. Böylece sağlık çalışanlarının tükenmişlik ve stres düzeylerinin azaltılabilmesi ve verimliliklerinin arttırılabilmesi mümkündür. Diğer taraftan Covid 19'un ve damgalanma algısınıın sağlık çalışanlarına daha yüksek koruma sağlayan koruyucu ekipman ve donanımlar sağlanmasıyla azaltılması beklenebilir. Ayrıca toplumsal yaşamda sağlık çalışanlarının hastalık yayan bireyler olarak algılanmasına yol açan değerlendirmelerin önlenmesi amacıyla toplumu bilgilendirici yayın ve eylemler ile sağlık çalışanlarına yönelik oluşan ön yargı, kaçınma ve uzaklaşılma duygusunun azaltılması mümkündür. Damgalanma konusuna yönelik sağlık çalışanlarına ilişkin önerilerin yanında araştırmacılara ise ilerideki çalışmalarda damgalanmanın örgütsel sonuçlara etkisinin (işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve geri çekilme davranışı) ampirik bir araştırma ile test edilmesi önerilebilir. Ayrıca dışlanmaya veya sözlü tacize uğrayarak damgalanmaya maruz kalan sağlık çalışanlarının motivasyon düzeylerinin araştırılması veya damgalanma ile başa çıkmada pozitif psikolojik özelliklerin araştırılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

Abuhammad, S., Alzoubi, K. ve Khabour, O. 2020. Fear of COVID-19 and stigmatization towards infected people among Jordanian people, The International Journal of Clinical Practice, 75(4), 1-7.

Adom, D. ve Adu-Mensah, J. 2020. The psychological distress and mental health disorders from covıd-19 stigmatization in ghana, Social Sciences & Humanities Open**,** 1-21.

Başterzi, A. D., Cesur, E., Güvenç, H. R., Taşdelen, R. ve Yılmaz, T. 2020. Covid-19 ve damgalanma, **Türk Tabipler Birliği**, 415-424.

Chapple, A. Ziebland, S. ve McPherson, A. 2004. Stigma, shame, and blame experienced by patients with lung cancer: qualitative study, **Primary Care,** 1-5.

Cresswell, J. W. 1998. Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions, Thousand Oaks, Sage.

Eren-Bana, P. 2020. Evaluation of the social implication perception of healthcare employees In the covid-19 outbreak process, **PressAcademia Procedia,** 11, 115-119.

Faris, M. ve Arifianto, M. R. 2020. Social stigma toward health workers associated with coronavirus disease 2019, **Macedonian Journal of Medical Sciences,** 10(8), 112-114.

Fischer, L. S., Mansergh, G., Lynch, J. ve Santibanez, S. 2019. Addressing disease-related stigma during ınfectious disease outbreaks, **Disaster Med Public Health Prep.,** 13(5-6), 989–994.

Frost, D. M. 2011. Social stigma and its consequences for the socially stigmatized, **Social and Personality Psychology Compass,** 5(11), 824-839.

Gronholm, P. C., Nose, M., Brakel, W. H., Ebenso, B., Fiekert, K., Milenova, M., Sunkel, C., Barbui, C. ve Thornicroft, G. 2021. Reducing stigma and discrimination associated with covid-19: early stage pandemic rapid review and practical recommendations, **Epidemiology and Psychiatric Sciences,** 30(15), 1-10.

Harvey, R. D. 2001. Individual differences in the phenomenological impact of social stigma, **The Journal of Social Psychology,** 141:2, 174-189.

Kanten, P., Gümüştekin, G. ve Durmaz, M. (2018). Öfke Yönetimini Etkileyen Öncüller: Hemşireler Üzerinde Nitel Bir Araştırma, 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 2-3 Kasım 2018, Isparta

King, M., Dinos, S., Shaw, J., Watson, R., Stevens, S., Passetti, F., Weich, S. ve Serfaty, M. 2007. The Stigma Scale: development of a standardised measure of the stigma ofmental illness, **British Journal of Psychiatry,** 190, 248 -254.

Mostafa, A., Sabry, W. ve Mostafa, N. S. 2020. Covid-19-related stigmatization among a sample of egyptian healthcare workers, **Plos One,** 15(12), 1-15.

Nyblade, L., Stockton, M. A., Giger, K., Bond, V., Ekstrand, M. L., Mc-Lean, R., Mitchell, E. M. H., Nelson, L. R. E., Sapag, J. C., Siraprapasiri, T., Turan, J. ve Wouters, E. 2019. Stigma in health facilities: why it matters and how we can change it, **BMC Medicine,** 17(25), 1-15.

Pettit, M. L. 2008. Disease and stigma: a review of literature, **The Health Educator,** 40(2), 70-76.

Stuart, H. 2004. Stigma and work, **Healthcare Papers,** 5(2), 100-111.

Sulais, E. A., Mosli, M. ve Al-Ameel, T. 2020. The psychological impact of Covid-19 pandemic on physicians in Saudi Arabia: A cross-sectional study, **The Saudi Journal of Gastroenterology**, 26(5): 249–255.

Taylor, S., Landry, G. A., Rachor, G. S., Paluszek, M. M. ve Asmundson, G. J. G. 2020. Fear and avoidance of healthcare workers: An important, under-recognized form of stigmatization during the COVID-19 pandemic, **Journal of Anxiety Disorders,** 75, 1-5.

Yuan, Y., Zhao, Y. J., Zhang, Q., Cheung, T., Jackson, T., Jiang, G. Q. ve Xiang, Y. T. 2021. Covid-19 related stigma and its sociodemographic correlates: a comparative study, **Globalization and Health,** 17(54), 1-9.

TÜRKİYE'DE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM VE ÖRGÜT GELİŞTİRME ALANININ BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZİ

Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ
Yıldız Teknik Üniversitesi,
nihaterd@yildiz.edu.tr

Dr. Züleyha SAYIN
Yıldız Teknik Üniversitesi,
z.sayinn@gmail.com

ÖZET

Günümüzde değişim her alanda ve hızla gerçekleşmektedir. Örgütsel alanında yaşanan değişimler örgütsel değişim ve örgüt geliştirme başlıkları altında ele alınmaktadır. Örgütlerde değişim ve örgüt geliştirme iki farklı kavram olmakla birlikte yaygın olarak birlikte kullanılmaktadır. Örgüt geliştirme planlı bir değişim çabası olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda örgüt geliştirme alanında yapılan çalışmalar davranış bilimleri bilgilerinden yararlanarak beşeri-sosyal yapı ve kültüre ait değişimlere odaklanmaktadır.

Türkiye'de örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanında çalışmaların 1990'lı yıllarda başladığı görülmektedir. Dünyada yaşanan değişimlerin örgütlere, çalışma hayatına yansımasıyla birlikte örgüt geliştirme çalışmalarında da belli değişimler yaşanmıştır. Bu nedenle çalışmanın amacı Türkiye'de örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanındaki değişim ve gelişmeleri ortaya koymaktır. Bu kapsamda 1990'lı yıllardan itibaren örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanında yapılmış makale, tez ve kitap çalışmaları bibliyometrik olarak analiz edilmiştir. Bu kapsamda "1990-2021 yılları arasında örgütsel değişim ve örgüt geliştirme alanındaki değişim nasıldır?" ve "Bunlardan yola çıkarak Türkiye'de örgütsel değişim ve örgüt geliştirme çalışmaları nereye doğru gitmektedir?" araştırma sorularına yanıt aranmıştır. Veri analizinde ele alınan başlıklar; konular, akademik alanlar, dergiler (makaleler için), üniversiteler (tezler için), yayın türü (kavramsal, ampirik), yöntemi (nicel, nitel, karma) ve alanda çalışan kişiler olmuştur.

Araştırmada veri tabanı olarak Dergipark, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi, Kitap Yurdu, Babil, İdefix, Nadir Kitap tercih edilmiştir. 1990-2000 yılları arasında "örgütsel değişim" ve "örgüt geliştirme" anahtar kelimesi ile arama yapıldığında toplam 248 yayına ulaşılmıştır. 1990-2021 yılları arasında "örgütsel değişim" konusunda ise 56 makale, 137 tez, 11 kitap, "örgüt geliştirme" konusunda 11 makale, 27 tez, 5 kitap yayınlandığı görülmüştür.

"Örgütsel değişim" konusunda makalelerde yapılan taramada ilk yıllarda örgütsel değişimin liderlikle ilişkisi öne çıkarken daha sonraki yıllarda bu konuya ilave olarak örgütsel değişim sinizmi, değişime direnç ve iletişim konuları öne çıkmıştır. "Örgüt geliştirme" konusunda ise ilk yıllarda örgüt yapısı, etkinlik ve verimlilik, başarı değerleme gibi daha genel konuların ele alınırken 2011-2021 yılları arasında ise özellikle kamu kurumları, kalkınma ajansları, sendikalar, TÜBİTAK ile ilgili yazılan makaleler dikkat çekmektedir.

Tezlerde ise "örgütsel değişim" konusunda 1990-2000 yılları arasında değişime direnç, liderlik ve örgütsel değişim yönetimi, 2001-2010 yılları arasında en çok değişime direnç çalışılırken onu liderlik ve değişim yönetimi takip etmiştir. 2011-2021 yılları arasında ise en çok liderlik konusu çalışılırken onun ardından değişime direnç, örgüt kültürü-örgüt iklimi ve değişim sinizmi konuları çalışılmıştır. "Örgüt geliştirme" konusunda ilk yıllarda planlı değişim, verimlilik, takım kurma gibi temel konular çalışılırken, daha sonraları belediyeler, Merkez Bankası gibi kurumları ele alan çalışmalar görülmüştür.

Kitaplarla ilgili yapılan incelemede bir konu bütünlüğü görülmemiştir. Teknoloji, girişimcilik, örgüt kültürü, değişim sinizmi gibi çeşitli konular dikkat çekmiştir.

"İLKELİ MÜZAKERE" YAKLAŞIMININ ÖRGÜTSEL İLETİŞİME KATKISI ÖLÇÜLEBİLİR Mİ? MÜZAKERE ENDEKSİ MODEL ÖNERİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Hakan KARABACAK
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi,
hakan.karabacak@asbu.edu.tr

Prof. Dr. Ünsal SIĞRI
OSTİM Teknik Üniversitesi,
unsal.sigri@ostimteknik.edu.tr

ÖZET

Müzakere alanında teori ve uygulamaya yön veren en önemli modellerden biri olan Harvard Müzakere Modeli "İlkeli Müzakere" yaklaşımını temel almaktadır. Bu çalışmada, bir örgütün İlkeli Müzakere yaklaşımını ne ölçüde uygulayabildiğinin tespit edilmesini ve böylece müzakere yetkinliğinin örgütsel iletişime katkısının niceliksel hale getirilmesini sağlayan bir endeks geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda, örgütsel iletişim ve müzakere literatürüne başvurularak İlkeli Müzakere yaklaşımına dayanan bir müzakere endeksi model önerisi oluşturulacaktır. Müzakere endeksinin hesaplanma yöntemi olarak Avrupa Birliği ve bazı kamu kurumları tarafından da kullanılan "denge yöntemi" esas alınmaktadır. Müzakere Endeksi Modeli, müzakere sürecinde yer alan tarafların veya müzakere heyetlerinin İlkeli Müzakere yaklaşımını ne ölçüde benimsediklerine ilişkin nesnel bir ölçüt ve müzakere sürecinin iyileştirilmesine yönelik bir bakış açısı sunmaktadır. Modelin, esas olarak, kurumlar açısından müzakere sürecine ilişkin bir öz değerlendirme aracı olarak işlev görmesi öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel İletişim, Müzakere, Harvard Müzakere Modeli, İlkeli Müzakere Yaklaşımı, Müzakere Endeksi

GİRİŞ

Kurumlar (veya örgütler), faaliyetlerini sürdürülebilmek ve hedeflerine ulaşabilmek için iletişime ihtiyaç duymaktadır. İletişim, tüm organizasyonların can damarıdır. Tüm kurumların ihtiyaç duydukları hayati kaynaklara erişmelerini sağlayan araçtır (van Riel ve Fombrun, 2007: 1). Örgütsel iletişim, örgütün iç ve dış çevresi ile kurduğu etkileşim süreci (Tutar ve Yılmaz, 2013: 2015) veya örgütsel amaçların başarılmasına yönelik olarak bir takım uygulamalar yoluyla organizasyonda kolektif ve eşgüdümlü anlam sistemleri yaratma ve bunları müzakere etme süreci olarak tanımlanabilmektedir (Mumby, 2012: 38). Ascraft vd. (2009: 4)'e göre iletişim örgütlerde hiyerarşiyi harekete geçirmekte, organizasyon şemalarına ve politika kılavuzlarına hayat vermektedir. Böylece bir organizasyon için iletişim, soyut yapıları canlı hale getirerek onları gerçek zamanlı doğaçlamalara ve müzakerelere tabi tutmaktadır.

Romenti ve Illia (2013), iletişimi, kurumsal itibarın en önemli bileşenlerinden biri olarak ele almakta ve müzakereleri ise iletişimin ana unsurlarından biri olarak kurumsal itibarın oluşturulması ile doğrudan ilişkilendirmektedir (Carroll, 2013). Bu bağlamda, müzakereler örgütsel iletişimin itibar oluşturma ve bu itibarı sürdürme fonksiyonuna hizmet eden etkili bir araç olarak değerlendirilebilecektir. Bu temel yaklaşıma uygun olarak Cornelissen (2019: 27) iletişimi bir kurumun varlığını sürdürmek için paydaş grupları nezdinde olumlu bir kurum itibarı oluşturmak ve bu itibarı sürdürmek amacıyla tüm iç ve dış iletişimin etkin şekilde eşgüdümünü sağlayacak bir çerçeve sunan yönetim fonksiyonu olarak tanımlamaktadır. Örgütlerde beşinci fonksiyon olarak da adlandırılabilecek, bu iletişim fonksiyonu olmaksızın örgütlerde faaliyetlerin yürütülmesi mümkün olmamaktadır (Tutar ve Yılmaz, 2013: 107).

Müzakereler kurumsal iletişimin amaçlarına ulaşmasını destekleyen temel bir etkileşim tarzıdır. Çatışma yönetimi ve arabuluculuk gibi örgütsel iletişimin farklı tarzlarından biri olarak değerlendirilen müzakereler, gerek örgüt içinde gerekse örgütler arasında önemli bir iletişim biçimidir (Raupp 2011). Bu çalışmada; kurumsal iletişim ve müzakere alanı arasındaki kavramsal bağlara değinilmekte, ve müzakere kavramı ve temel müzakere türlerine ilişkin temel bilgilere yer verilmektedir.

Özellikle 1980'li yıllardan sonra müzakere alanının kavramsallaştırılmasında önemli mesafeler alındığı ve bu alanda zengin bir literatürün ortaya çıktığı görülmektedir. Müzakere teori ve uygulamasında

önemli bir konuma sahip olan Harvard Müzakere Modeli, temel müzakere yaklaşımlarından biri olarak kabul görmektedir. Bu Model, Harvard Müzakere Programı'nın kurucuları tarafından geliştirilen "İlkeli Müzakere" kavramına dayanmaktadır. Dolayısıyla son bölümde İlkeli Müzakere yaklaşımının temel ilke ve esaslarına yer verilmektedir.

Bu çalışmada İlkeli Müzakere yaklaşımına dayanan bir müzakere endeksi model önerisi oluşturulması ve böylece müzakere yetkinliğinin örgütsel iletişime katkısının niceliksel hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Çalışma içerisinde, müzakere endeksinde yer alacak temel ölçütlerin belirlenmesinde örgütsel iletişim ve müzakere literatürüne başvurulmakta ve Müzakere Endeksi Modelinin temel yönteminden bahsedilmektedir. Sonuç ve değerlendirme kapsamında, sonraki araştırmacılara bazı önerilerde bulunulmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Aşağıdaki alt başlıklarda öncelikle örgütsel iletişim ve müzakere alanı arasındaki ilişkinin kavramsal temellerine yer verilecek, müzakere kavramı ve temel müzakere türlerine değinilecek ve İlkeli Müzakere yaklaşımına ilişkin bilgi verilecektir.

Örgütsel İletişim ve Müzakere İlişkisinin Teorik Temelleri

Günümüzde kurumsal iletişim alanında müzakerelere sıklıkla atıflar yapıldığı ve müzakerelerin kurumsal iletişim alanı ile yakından ilişkilendirildiği görülmektedir (Örn. Vasquez, 1996; Harahousou, 2004: Argenti, 2009). Bir iletişim biçimi olarak müzakereler, halkla ilişkiler, çalışanlarla ilişkiler, kurumsal sosyal sorumluluk projeleri gibi birçok alanda örgütsel iletişimin amaçlarına ulaşmasına destek olan bir araç niteliğindedir.

Watson (2008: 127-128) kurumsal iletişimin, mesajı oluşturma ve yaymaya değil, ilişkilerin yönetimine odaklandığını ifade etmektedir. Bu tema, ilişki yönetimini kurumsal iletişimin merkezine almakta ve kurumsal iletişim alanındaki teori ve pratiği mesaj oluşturma ve yayma işleminden uzaklaştırarak bir problem çözme yönetimi işlevine taşımaktadır. Bu yaklaşım, ilişkileri taraflar arasındaki etkileşimi karşılıklı kazançlar sağlayan bir müzakere kapsamı içerine almakta ve ilişkileri müzakere teknikleri ile yakından ilişkilendirmektedir. Bu ana tema ile uyum içinde Jacobs (2004: 397) iletişim profesyonellerin sorumluluklarını müzakereler ile ilişkilendirmektedir. Bu kapsamda, bir örgütsel iletişim profesyonelinin en önemli sorumluluklarından biri, mevcut düşünce kalıplarının keşfedilmesini, incelenmesini ve sorgulanmasını teşvik eden, yeni ve alışılmamış olanların değerlendirilmesine izin veren ve destekleyen bir iletişim kültürünün sürdürülmesidir. Bu iletişim kültürü, organizasyonun tüm üyelerinin açıkça tartışma, açıklama ve müzakere için gerekli olan kişilerarası becerileri hem anlamasını hem de geliştirmesini sağlamalıdır.

Gerek örgütsel iletişim ile müzakereler arasındaki yakınlaşmanın nedenleri gerekse örgütsel iletişim ve müzakereler arasındaki bağların kavramsal temelleri incelendiğinde iki farklı teoriden izlere rastlanmaktadır. Bunlardan ilki Paydaş Teorisi, diğeri ise Kaynak Bağımlılığı Teorisidir. Paydaş Teorisi, Edward Freeman'ın 1984'te kaleme aldığı "Stratejik Yönetim: Bir Paydaş Yaklaşımı" adlı çalışmasına dayanmaktadır. Bir örgütün politika, karar ve faaliyetlerinden etkilenen veya bunları etkileyen tüm kişi ve kurumlar paydaş tanımı içerisine girmektedir (Freeman, 1984: 26).

Bir örgütün paydaşlarına yönelik farkındalığı, kurumsal iletişim faaliyetleri çerçevesinde müzakere ihtiyacına duyulan farkındalığı da beraberinde getirmiştir. Watson (2002), günümüzde, kuruluşların planlarına "karar verdiği", bunları paydaşlara "dikte ettikleri" ve "savunmalarını" hazırladıkları geleneksel sorun yönetimi yaklaşımının artık yeterli olmadığını ve müzakerelerin liderlere güvene dayalı ilişkiler kurabildiği, kurumların uzun vadeli büyümelerini desteklediği ve potansiyel olarak olumsuz sorunları rekabet avantajına dönüştürdüğü güçlü bir alternatif sunabileceğini belirtmektedir. Capriotti (2011: 371) kurumun paydaşlarıyla ilişkilerinin artık sohbetler şeklinde biçimler aldığını ve bu ilişkilerin giderek diyaloga ve müzakereye doğru evrildiğini ifade etmektedir. Bu çerçevede kurum ve paydaşları arasındaki güç ilişkileri daha dengeli oldukça, iletişimin paydaşlarla diyalog ve etkileşimi

teşvik etmeye, farklı taraflar arasında uzlaşma ve karşılıklı fayda elde etmek için müzakere süreçlerini kolaylaştırmaya yönelik olması gerekmektedir.

Benzer biçimde, Morsing ve Schultz (2006: 326), kurumsal sosyal sorumluluk iletişiminde paydaş katılım stratejisinin, paydaşlara belirli bir kurumsal sosyal sorumluluk girişimini zorla kabul ettirme anlamına değil, bunun yerine paydaşlar ve kurumlar arasında, onların endişelerini keşfetmek için eşzamanlı bir müzakere anlamına geldiğine işaret etmektedir. Cornelissen (2014: 340), kurumsal iletişimin bir diğer alanının iç paydaşlardan olan çalışanlarla iletişim olduğunu belirtmekte ve bir değişim öncesinde ve sonrasında çalışanlarla müzakereler yoluyla iletişim kurmanın önemini vurgulamaktadır. Bu kapsamda, bir değişim girişimi, iletişim yoluyla elde edilen bir "ikna" süreci olarak da görülebilecektir. Öncelikle, değişim ajanları olarak liderler, organizasyondaki diğer yöneticilerle konuşmakta ve onları değişime ve değişimin aciliyetine ikna etmektedirler. Bu ilk adım, kilit kanaat önderlerini değişim için ikna etmeyi ve değişiklik fiilen duyurulmadan ve uygulanmadan önce önemli müzakereleri içermektedir.

Kurumsal iletişim ile müzakereler arasındaki ilişkilerin bir diğer kavramsal temelini oluşturan Kaynak Bağımlılığı Teorisi ile esas olarak Thompson (1967) ve Pfeffer ve Salancik (1978)'in çalışmalarına dayanmaktadır. Pfeffer ve Salancik (1978: 144-145), kurumlar arasındaki karşılıklı bağımlılığı yönetme sürecinde, birbirine kaynak sağlama temelinde bağlanan kurumlar arasındaki koordinasyonun sayısız biçimi olduğunu vurgulamakta ve iletişim süreçleri ile koordine edilen bu karşılıklı bağımlılığı ve ilişkileri "müzakere edilen ortam" olarak tanımlamaktadır.

Kuruluşların sermaye, emek ve hammadde gibi birincil kaynakları edinmeleri ve faaliyet göstermelerini sağlayan meşruiyet ve itibar gibi değerli ikincil kaynakları oluşturmaları iletişimle mümkün olmaktadır. Kuruluşlar, bir kaynağın edinildiği koşulları doğrudan müzakere ederek veya alışverişlerin gerçekleştiği bağlamı dolaylı olarak etkileyerek, bu kaynaklara erişimi güvence altına almaktadır (van Riel ve Fombrun, 2007: 1). Bir işletmenin karlığı ve tedarikçiler, müşteriler, distribütörler gibi işletme dışındaki paydaşlarla uzun vadeli ilişkiler kurabilmesi müzakere süreçlerinin kalitesine ve sonuçlarına bağlıdır (Thomas vd., 2013). Heath vd. (2006) bilgi yerine müzakere çağına girdiğimizi ve diyalog kavramının günümüzün birbirine bağımlı ve birbiriyle bağlantılı dünyasıyla yüksek derecede ilişkili bir kavram olduğunu belirtmektedir. Farklı önceliklere sahip bireyler, gruplar, örgütler veya toplumlar, kaçınılmaz olarak birbirine bağımlıdır ve müzakereler bu karşılıklı bağımlılığı yönetebilmenin önemli bir aracıdır (Mills, 2019: 399).

Müzakere Kavramı ve Temel Müzakere Türleri

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde müzakere "Bir konuyla ilgili fikir alışverişinde bulunma, oylaşma" olarak tanımlanmaktadır. Sığrı ve Varoğlu (2013: 28) müzakereyi iki veya daha fazla tarafın ortak çıkarlar veya uyuşmazlıklar konusunda uzlaşmaya çalıştıkları dinamik bir süreç olarak tanımlamaktadır. Buna göre, müzakere sürecinin tartışma, pazarlık, ikna etme, uzlaşma ve anlaşma gibi bazı temel faaliyet alanları mevcuttur. Korobkin (2009:1)'e göre ise müzakere, birebir aynı çıkarlara sahip olmayan iki veya daha fazla tarafın davranışlarını koordine etmeye veya kıt kaynakları, her ikisini de yalnız hareket etmeleri durumunda olabileceklerinden daha iyi hale getirecek şekilde tahsis etmeye çalıştıkları etkileşimli bir iletişim sürecidir. Lewicki ve diğerleri (2009:5), müzakereyi bireylerin kendi ihtiyaçlarını karşılamasına yardımcı olabilmek üzere diğerlerini etkilemeye çalışırken aynı zamanda onların ihtiyaçlarını da dikkate aldığı bir süreç olarak ifade etmektedir.

Müzakere alanı, özellikle 1970'li yılların ikinci yarısından başlayarak kavramsal veya uygulamaya dönük bakış açısı ile sosyal bilimlerin birçok alanına teorik ve pratik katkı veren bir disiplin haline gelmiştir. Müzakere türleri, temelde "kazan–kazan" ve "kazan–kaybet" müzakereleri olmak üzere iki tür altında incelenmektedir. "Kazan–kazan" müzakeresi, bütünleştirici, birleştirici veya ihtiyaç temelli müzakere olarak; kazan – kaybet müzakeresi de rekabetçi, dağıtıcı, paylaştırıcı veya pozisyon temelli müzakere olarak adlandırılabilmektedir (Sığrı ve Karabacak, 2019: 37-41). Bu müzakereler arasındaki temel fark tablosu aşağıda yer almaktadır:

Tablo 1: Müzakere türleri

Kazan – kaybet müzakeresi	Kazan – kazan müzakeresi
Hedef	
Taraflar sadece bireysel faydalarını artırmak isterler. pastayı sadece bölüşmek esastır.	Taraflar karşılıklı olarak tatmin edici çözümler bulmak ve ortak faydalarını artırmak isterler. Pastayı büyüterek bölüşmek esastır.
Odak	
Pozisyonlara veya taleplere odaklanılır. Taraflar müzakere pozisyonlarına sıkı sıkıya bağlı bir yaklaşım sergilerler.	İhtiyaçlara veya çıkarlara odaklanılır. Taraflar ortak paydalarda buluşabilmek üzere çaba gösterirler.
Süreç	
Sürece rekabet hakimdir. Taraflar birbirlerini rakip olarak görürler. Katı bir süreçtir. Baskı, blöf, tehdit veya gerilimi tırmandırma taktikleri gözlemlenir. Taraflar sadece pozisyonlarını ve taleplerini elde etmeye çalışır. Seçenekler arasında takas mümkün değildir.	Sürece işbirliği hakimdir. Taraflar birbirlerini ortak olarak görürler. Esnek bir süreçtir. Birlikte çalışma arzusu, karşılıklı anlayış, saygı ve diyalog esastır. İhtiyaçları karşılamak için sorunlar yeniden formüle edilebilir. Seçenekler arası takas mümkündür.
Bilgi paylaşımı	
Bilgi paylaşımı zayıflık olarak görülür. Çıkarları, niyetleri ve ihtiyaçları saklama eğilimi vardır veya bunlar yanıltıcı olarak iletilebilir. Düşük seviyede bilgi paylaşılır.	Yüksek seviyede bilgi paylaşımı yapılır. Güven ve açıklık esastır. Taraflar hem karşı tarafın ihtiyaçlarına cevap vermek hem de ihtiyaçlarını açıklamak isterler.
Konu sayısı	
Az sayıdadır. Müzakere konusu tek, sabit ve sınırlıdır. Müzakere konusu genellikle paradır (veya fiyat).	Çok sayıdadır (veya çoğaltılır). Müzakere konusu genişletilebilir. Paradan (veya fiyattan) başka hususlar da müzakere masasına getirilir.
Seçenekler	
Yenilikçi ve yaratıcı seçenekleri masaya getirme imkânı yoktur.	Yenilikçi ve yaratıcı seçenekleri masaya getirme imkânı vardır.
İlişki Türü	
Uzun vadeli, iyi ilişkiler kurmaya elverişli değildir. Tek seferlik etkileşimlerde yaygındır. Karşı tarafa güven duyulmaz.	Uzun vadeli ve iyi ilişkiler kurmaya elverişlidir. Uzun dönemli etkileşimlere uygundur. Karşılıklı olarak güven tesis edilir.

Kaynak: Sığrı ve Karabacak, 2019: 46

Müzakere türlerine ilişkin bu ayrım, rekabet ve işbirliği tutumları eksenlerinde kazan – kaybet ve kazan – kazan müzakerelerini iki uçta ele almaktadır. Goodman (2004: 225)'e göre çağdaş iş dünyası son derece rekabetçi olmasına rağmen, aynı zamanda son derece işbirlikçi ve birbirine bağımlı olarak nitelendirilebilecektir. Kazan-kazan düşüncesi, etkileşimlerde fayda aramakta ve karşılıklı olarak yararlı ve tatmin edici anlaşmaları veya çözümleri seçmektedir. Çağdaş iş ortamına göre, bugünün rakibi yarının ortağı olarak değerlendirilmektedir. Bu bakış açısı kazan-kaybet yaklaşımının öngördüğü üzere herhangi bir tarafın çözümünü değil, her iki tarafa daha yüksek fazla sağlayacak ve taraflar arasında bir güven ortamı oluşturacak bir kazan-kazan çözümünü vurgulamaktadır.

1980'lerde müzakere türleri, rekabet ve işbirliği yaklaşımları ekseninde yeni boyutlar kazanmıştır. Bu yaklaşımların en önemlilerinden biri yazar, akademisyen ve müzakere uzmanları David A. Lax ve James K. Sebenius tarafından geliştirilen "müzakerecinin ikilemi" kavramıdır. Müzakerecinin ikilemi, müzakere sürecine çok katmanlı bir yaklaşım getirmekte ve müzakereleri temelde rekabet ve işbirliği tutumları arasında bir dengelenme süreci olarak ele almaktadır. Müzakerecinin ikilemi yaklaşımına göre, müzakere türleri işbirliği odaklı kazan–kazan ve rekabet odaklı kazan–kaybet müzakereleri olarak iki uçta yer alsa da, müzakere süreci işbirliği ve rekabet yaklaşımlarının her ikisini de bir ölçüde içermektedir (Lax ve Sebenius, 1986). Müzakereler "değer talep eden" rekabetçi yaklaşımla, "değer ortaya çıkaran" işbirlikçi yaklaşımın dengelenmesini gerektirmektedir. İşbirliğine yönelik tutumlar, değer talep etmeyi, rekabetçi tutumlar ise değeri artırmayı güçleştirmektedir. Müzakerecinin ikilemi

kavramı, iki müzakere türü arasındaki seçimler esnasında ortaya çıkan ve işbirliği ve rekabetçi tutumlar arasındaki seçim zorluğunu ifade etmektedir.

İlkeli Müzakere Yaklaşımı

İlkeli Müzakere yaklaşımı yazar, akademisyen ve müzakere uzmanları olan Roger Fisher ve William Ury tarafından geliştirilmiştir. Bu kişiler, 1979 yılında Harvard Üniversitesi çatısı altında Harvard Müzakere Projesini başlatmışlar, 1981 yılında Harvard Müzakere Programının başlıca kurucuları arasında yer almışlardır. Program, Harvard Üniversitesi, MIT ve Tufts Üniversitesi'nin ortaklığı ile müzakere ve uyuşmazlık çözümünde teori ve uygulamanın geliştirilmesine yönelik faaliyetlerine devam etmektedir. Fisher ve Ury, 1981 yılında yayınlanan "Evet – Boyun Eğmeden Anlaşmaya Varmak" adlı kitapları ile İlkeli Müzakere (Principled Negotiation) yaklaşımını ortaya koymuşlardır (Fisher ve Ury, 1981). Bu yaklaşımın müzakere alanına en önemli katkısı, işbirliği esaslı kazan – kazan yaklaşımını kavramsal bir temele yerleştirmiş olmasıdır. Bu yaklaşım aşağıda kısaca açıklanan bir dizi ilkeye dayalı bir müzakere çerçevesi kurmaktadır:

Tablo 2: İlkeli müzakere yaklaşımı

Kişilerin problemlerden ayrılması	Müzakere ile ilgili, kurumsal alanda dikkatlerden kaçan temel bir gerçek, bir müzakereci tarafın, duyguları, derinden bağlı oldukları değerleri ve farklı geçmişleri ve bakış açıları olan muhatapları ile yüzleşmeleridir. Müzakerenin bu insani yönü müzakereleri destekleyebileceği gibi müzakere sürecini zorlaştırabilmektedir. Olumlu yönden bakıldığında güven, anlayış, saygı ve dostluğun zamanla inşa edildiği bir iş ilişkisi, her yeni müzakereyi daha sorunsuz ve daha verimli hale getirebilecektir. Diğer yandan, müzakerede taraflar öfkelenebilmekte, ürkebilmekte, düşmanca davranabilmekte, hüsrana uğrayabilmekte veya gücenebilmektedir. Müzakereci tarafların tehdide açık egoları bulunmaktadır. Müzakere, bu insani tepkilerle de yakından ilgilenilmeyi gerektirmektedir.
Pozisyonlar yerine çıkarlara odaklanılması	Müzakere sürecinde taraflar genellikle pozisyonları ile ihtiyaçlarını birbirine karıştırabilmektedir. Tarafların pozisyonlarını savunmak yerine ihtiyaçlarını keşfedebilecekleri ve bunları karşılayabilecekleri bir müzakere iklimi oluşturmak kazan–kazan sonuçlarının elde edilebilmesi bakımından önem taşımaktadır. Müzakere pozisyonları esas alınarak yürütülecek bir müzakere süreci, tarafların rekabetçi duygularını ön plana çıkarmaktadır. Diğer yandan pozisyonların altında yatan ihtiyaçların keşfedilmesi çözüm alternatiflerinin keşfedilebileceği daha esnek bir zemin ortaya çıkarmakta ve tarafların karşılıklı çıkar elde etmesinin yolunu açmaktadır. Dolayısıyla, ihtiyaçların karşılanması temelinde yürütülecek müzakereler bir yandan taraflar arasındaki uyuşmazlıkların daha işbirlikçi bir düzlemde çözüme kavuşturulabilmesine diğer yandan tarafların birlikte daha fazlasını başarabilmelerine imkân sağlayabilecektir.
Karşılıklı kazanç için yeni seçenekler üretilmesi	Müzakerelerin birçoğunda, çok sayıda seçeneğin üretilmesini engelleyen dört ana engel şu şekilde sıralanabilir: (1) erken karar (2) tek cevabı aramak (3) sabit bir pasta varsayımı ve (4) "sorunlarını çözmenin onların sorunu olduğunu" düşünmek. Müzakerede yeni seçenekler üretmek üzere şu adımlar atılabilir: (1) seçeneklerin bulunması eyleminin onları yargılama eyleminden ayrılması (2) tek bir cevap aramak yerine tablodaki seçeneklerin genişletilmesi (3) karşılıklı kazançlar aranması (4) kararlarını kolaylaştıracak yolların icat edilmesi. Müzakerelerde, yeni seçeneklerin üretilebilmesi için hem taraflar arasında hem de müzakere ekipleri içerisinde görüş alışverişini kolaylaştıracak adımlar atılabilecektir. Müzakere edilecek seçeneklerin artırılması ve müzakerelerin yeni imkân ve konularla donatılması ortak faydalar temelinde anlaşmaya varılabilmesinin yolunu açabilecektir.
Müzakerelerin objektif (nesnel)	İlkeli müzakere, dostane ve verimli bir şekilde akıllıca anlaşmalar üretmek üzere geliştirilmiştir. Ancak ilkeli müzakerenin bu amacına ulaşabilmesi için

ölçütlerle yürütülmesi	nesnel standartlar getirilmesi önem taşımaktadır. Bu çerçevede müzakere sürecinde adalet, etkinlik, verimlilik veya bilimsel değer standartları gibi bir takım ilke ve standartlar getirilmesi, nihayetinde her iki tarafı tatmin edebilecek sürdürülebilir bir anlaşma sağlama olasılığını artıracaktır. Dolayısıyla, İlkeli Müzakere yürütmek iki soruyu içermektedir: (1) Nesnel ölçütler nasıl geliştirilebilir? (2) Bunlar müzakerede nasıl kullanılabilir? Nesnel ölçütler geliştirmek, müzakere öncesinde iyi bir hazırlık sürecini beraberinde getirmektedir. Müzakereler öncesi bir takım standartlar geliştirilmesi ve bunların uygulanabilmesinin sağlanması taraflar arasında kazan – kazan sonuçlarının başarılmasını ve bunların sürdürülebilir olmasını desteklemektedir.

Kaynak: Fisher ve Ury (1981) ile Sığrı ve Karabacak (2019)'dan derlenmiştir.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada müzakere endeksinin hesaplanma yöntemi olarak Avrupa Birliği tarafından da kullanılan "denge yöntemi" esas alınmıştır. Bu yöntem ülkemizde bazı kamu kurumları tarafından da kullanılmaktadır. Örneğin, Türkiye İstatistik Kurumu ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasınca hazırlanan Tüketici Güven Endeksi, temel hesaplama yöntemi olarak Denge Yöntemini kullanmaktadır (Kandır vd. 2013: 4). Denge Yönteminde kapalı uçlu sorulardan oluşan her bir eğilim sorusu için, pozitif cevapların yüzdesinden negatif cevapların yüzdesi çıkarılmakta, denge katsayısına 100 eklenerek her bir soru için ayrı yayılma endeksi oluşturulmakta ve daha sonra seçilen soruların yayılma endekslerinin aritmetik ortalaması alınarak genel endeks hesaplanmaktadır (TÜİK, https://data.tuik.gov.tr/).

Müzakere Endeksi Modeli, müzakere sürecinde yer alan tarafların (müzakere heyetlerinin) İlkeli Müzakere yaklaşımını ne ölçüde benimsediklerine ilişkin nesnel bir ölçüt ve müzakere sürecinin iyileştirilmesine yönelik bir bakış açısı sunmaktadır. İlkeli Müzakere yaklaşımına dayanan müzakere endeksinin, her bir müzakere ilkesine ilişkin 5 soru içerecek şekilde toplam 20 sorudan oluşması öngörülmektedir. 0 ile 200 aralığında değer alan bu endekste 200 rakamına yaklaşan değerler, İlkeli Müzakere yaklaşımının daha yüksek düzeylerde, sıfıra yaklaşan değerler ise İlkeli Müzakere yaklaşımının daha düşük düzeylerde benimsendiğine işaret edecektir. Bir müzakere sürecinde, müzakere tarafı tek kişiden oluşması halinde, endeks değerinin bulunabilmesi için evet cevabı verilen soruların, toplam soru sayısına oranını bulmak yeterli olacaktır. Diğer yandan, müzakerelerin bir heyet ile yürütüldüğü müzakerelerde, müzakereci heyetin yaklaşımlarını ölçmek için denge yönteminin esas alındığı bir hesaplama ihtiyaç duyulacaktır.

Örnek Uygulama

Aşağıdaki tabloda yer alan örnek soruların aynı müzakere heyeti içerisinde yer alan 5 kişiye sorulduğu varsayılmaktadır. Tabloda yer alan rakamlar, her bir soruya verilen evet veya hayır cevaplarının toplam sayılarını göstermektedir.

Ölçüm Soruları	Evet	Hayır
Soru 1	3	2
Soru 2	5	0
Soru 3	1	4

Yapılan ankete göre ilk soruya 5 kişiden 3'ü evet cevabını verirken, 2 kişi ise hayır cevabını vermiştir. Yönteme ilişkin açıklamada belirtildiği üzere, evet cevabı verenlerin yüzdelik oranından hayır cevabı verenlerin oranı çıkartılacak ve bu farka 100 eklenecektir. İlk soru için katılımcıların yüzde 60'ı evet cevabını, yüzde 40'ı ise hayır cevabını vermiştir. Dolayısıyla ilk soru için 120 rakamı bulunacaktır: (60 – 40)+100 = 120. İkinci soruda tüm katılımcıların soruyu olumlu yanıtladıkları varsayılmıştır. Bu doğrultuda bu soru için denge yöntemi uygulanarak 200 rakamına ulaşılacaktır: (100 – 0)+100 = 200. Üçüncü soru için ise 4 katılımcının hayır cevabını verdiği, 1 katılımcının ise evet cevabını işaretlediği

varsayılmıştır. Bu soru için uygulanan denge yöntemi sonucunda 20 rakamı ortaya çıkacaktır (20 – 80)+100 = 40.

Anketin sadece 3 sorudan oluştuğu varsayılırsa ölçüm soruları için bulunan rakamların aritmetik ortalaması alınarak ölçümün toplam endeks değerine ulaşılmaktadır. Bu ölçüm soruları için endeks değeri 120 olarak bulunacaktır: (120 + 200 + 40) / 3 = 120. Bu durumda endeks oran olarak, 120/200 veya kısaca 0,6 olarak ifade edilebilir. Endeksin 1 olması, ölçümü yapılan müzakere süreci için tamamen İlkeli Müzakere yaklaşımının benimsendiği, sıfır değerini alması ise İlkeli Müzakere yaklaşımının kesinlikle benimsenmediğini ifade edecektir. Böylece 0 ila 1 arasında değer alan Endeks değerine göre İlkeli Müzakere ne ölçüde benimsendiğine ilişkin olarak bir nicel bir gösterge ortaya çıkacaktır. Böylece endeks değeri, ortaya konulan müzakere yaklaşımlarının İlkeli Müzakere yaklaşımına ne ölçüde uyumlu olduğuna ilişkin bir olgunluk düzeyini ortaya koyacaktır.

Endeks uygulaması ilk defa Karabacak (2017) tarafından Müzakere Pusulası adıyla geliştirilmiştir. Müzakere Pusulası, endeks değerinin hesaplanmasında sadece kazan – kazan ve kazan – kaybet olarak ifade edilecek iki temel müzakere türünü esas almaktadır. Bu çalışmada geliştirilecek Endeks, Müzakere Pusulasından üç temel noktada ayrışmaktadır. Öncelikle İlkeli Müzakere Yaklaşımı Endeksi, örgütsel iletişim bağlamında tasarlanmakta ve müzakere yetkinliğinin örgütsel iletişime katkısını ölçen sorular içerecektir. Böylece bir iletişim yöntemi olarak örgütsel iletişim bağlamında konumlandırılan müzakere etkileşiminin örgütsel iletişime katkısı niceliksel hale getirilmektedir. İkinci olarak Müzakere Endeksi, İlkeli Müzakere yaklaşımına ve bu yaklaşımın ilkelerine dayanmaktadır. Böylece, genel kabul gören İlkeli Müzakere yaklaşımını esas alan bir Endeks literatürde ilk defa geliştirilmiş olacaktır. Ayrıca, İlkeli Müzakere yaklaşımına dayanan Müzakere Endeksi, İlkeli Müzakere yaklaşımının temel ilkelerini ayrı ayrı ölçme imkanı da sunmaktadır. Son olarak, Müzakere Endeksi, hesaplamayı sadece kazan – kazan ve kazan – kaybet türlerine indirgeyen doğrusal bir yaklaşımdan kurtarmakta ve müzakere yaklaşımlarının ölçümünde işbirliği ve rekabet tutumlarını bir araya getiren çok katmanlı bakış açısını yansıtmaktadır. Bu yönüyle Müzakere Endeksinin içeriği ve kapsamı, Lax ve Sebenius (1986)'da yer verilen müzakerecinin ikilemi kavramını içerecektir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu endeks, başta özel sektörde olmak üzere iş hayatın tüm alanlarında müzakere süreçlerine dahil olan çalışanlara uygulanabilecek bir model olma niteliği taşımaktadır. Endeks Model önerisinin aşağıdaki alanlarda uygulamaya katkı sağlaması öngörülmektedir:

- Müzakere heyetlerine, daha iyi sonuçlar elde etmek üzere, gelecek müzakereler için uygun stratejilerin geliştirilmesi ve benimsenmesi doğrultusunda bir takım tedbirler alma imkânı sağlanabilecektir. Böylece müzakereci heyetin müzakere süreçleri üzerindeki kontrollerinin artırılması desteklenecektir.
- Endeksin müzakereler öncesinde ve sonrasında uygulanması neticesinde, öngörülen İlkeli Müzakere yaklaşımının ne ölçüde hayata geçirilebildiğine ilişkin nicel bir gösterge sağlanabilecektir.
- Müzakere heyetinin bütüncül İlkeli Müzakere yaklaşımı ile bireysel müzakere yaklaşımları arasındaki farklar ortaya konulabilecek ve heyetin İlkeli Müzakere Yaklaşımına kıyasla bireysel karşılaştırmalar yapılabilecektir.

Müzakere Endeksi Model Önerisi, Ertel (1999)'da yer verilen, müzakerelerin kurumlar açısından bir yetenek olarak geliştirilmesi yaklaşımının hayata geçirilebilmesine yönelik bir altyapı sağlayabilecektir. Kurumlar, müzakere yürütme faaliyetlerini nadiren sistemli biçimde bir bütün olarak düşünmekte ve her müzakereyi kendi özgü amaçları, taktikleri, ve başarı ölçütleri olan ayrı bir olay olarak görerek durumsal bir tutum benimsemektedirler. Bu bakımdan, kurumlar müşteri hizmetlerini, imalatı, hatta araştırma-geliştirmeyi bile yeniden yapılandırmış olmalarına karşın müzakerelerin tamamen bireysel alanda kalmasına izin vermekte ve her müzakerenin sonucunu tamamen müzakerecinin kişisel yargı, zamanlama ve deneyimine bırakmaktadırlar. Ertel (1999), müzakerelerin kurumsal bir yetenek olarak değerlendirilmesi ve durumsal müzakereden kurumsal müzakereye geçilmesi gerektiğini

savunmaktadır. Müzakerelerin de herhangi bir işlev gibi koordine edilmesi ve desteklenmesi mümkündür. Bu yaklaşım, kurumlar açısından müzakereleri örgütleme ve yönetmeye yönelik eşgüdümlü bir yaklaşım geliştirilmesini gerektirmektedir. Ertel (1999), kurumlarda bu yaklaşımı geliştirmek üzere, başarılı pratikleri paylaşmaya yönelik sistemlerin kurulması veya sistematik değerlendirmeler yapılması gibi uygulamaları içeren bir müzakere altyapısı kurulmasını önermektedir.

Bu çerçevede Müzakere Endeksi Modeli, müzakere alanının, kurumsal bir yetenek olarak geliştirilmesin yaklaşımını desteklemektedir. Endeksin uygulanması, müzakerelere ilişkin sistematik değerlendirmeler yapılabilmesine ve iyi uygulama örneklerinin kurum içinde yaygınlaştırılabilmesine imkân sağlayacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada İlkeli Müzakere yaklaşımına dayanan bir Müzakere Endeksi Modeli oluşturulması ve müzakere yetkinliğinin örgütsel iletişime katkısının niceliksel hale getirilmesi amaçlanmıştır. Endekste yer alacak temel ölçütlerin belirlenmesinde örgütsel iletişim ve müzakere literatüründen yararlanılmış ve Endeksin her bir müzakere ilkesine ilişkin 5 soru içerecek şekilde toplam 20 sorudan oluşması öngörülmüştür. Harvard Müzakere Modelinin dayandığı temel ilke ve esaslar, müzakere alanında geliştirilen en önemli teorik katkılar arasında yer almaktadır. Bu perspektiften değerlendirildiğinde, Müzakere Endeksi Modelinin Harvard Müzakere Modelinin esas aldığı İlkeli Müzakere yaklaşımına dayanması nedeniyle sağlam bir kavramsal altyapıya sahip olduğu ifade edilebilecektir.

Müzakere Endeksi, İlkeli Müzakere yaklaşımı kapsamında müzakere heyetlerinin temel müzakere eğilimlerinin ölçülmesini sağlayacaktır. Endeks, müzakere sürecinde yer alan tarafların (müzakere heyetlerinin) İlkeli Müzakere yaklaşımını ne ölçüde benimsediklerine ilişkin nesnel bir ölçüt ortaya koyacaktır. Böylece Model, kurumlar açısından müzakere sürecine ilişkin bir öz değerlendirme aracı olarak işlev görecektir. Modelin, bir müzakere sürecinin İlkeli Müzakere yaklaşımına uyumunu gözeterek, uygulamaya üç boyutta katkı sağlaması öngörülmektedir. Öncelikle Müzakere Endeksi Modeli, daha iyi sonuçlar başarmak üzere gelecekte yürütülecek müzakereler için uygun politika ve stratejilerin geliştirilmesine imkân sağlayacaktır. İkinci olarak Endeks, müzakereler öncesinde ve sonrasında uygulanabilecek ve böylece öngörülen ve gerçekleşen sonuçlar arasında karşılaştırma ve değerlendirmeler yapılabilecektir. Son olarak müzakere heyetinin bütüncül müzakere yaklaşımı ile bireysel müzakere yaklaşımları arasındaki farklar ortaya çıkarılabilecektir.

Ayrıca Müzakere Endeksinin farklı sektörlere (örneğin kamu veya özel sektör) veya kurumlara uygulanması yoluyla müzakere yaklaşımları arasındaki sektörel veya kurumsal farkların tespit edilmesi imkânı da bulunmaktadır. Müzakere yaklaşımları arasındaki farkların, akademik bir bakış açısı ile tespit edilebilmesi, sektörler veya kurumlar ile akademik camia arasında bağlar kurulabilmesine ve müzakere yetkinliğinin geliştirilmesine yönelik program veya projeler geliştirilebilmesine dayanak oluşturabilecektir.

KAYNAKÇA

Argenti, P.A. 2011. **Corporate communication 7th Edition**. McGraw Hill-Irwin.

Ashcraft, K.L., Kuhn, T. ve Cooren, F. 2009. Constitutional amendments: "materializing" organizational communication. **The Academy of Management Annals**, 3: 1-64.

Capriotti, P. 2011. Communicating corporate social responsibility through the internet and social media, I. Øyvind, J. L. Bartlett ve S. May (Eds), **The handbook of communication and corporate social responsibility**: 358-378. UK: Wiley-Blackwell.

Cornelissen, J. 2014. **Corporate communication: A guide to theory & practice**. London: Sage Publications.

Ertel, D. 1999. Turning negotiation into a corporate capability. Harvard Business Review, 77(3): 55-61.

Fisher, R. ve Ury, W. 1981. **Getting to yes: negotiating agreement without giving in.** New York: Penguin Books.

Freeman, R.E. 1984. **Strategic management: a stakeholder approach**. Boston: Pitman.

Goodman M.B. 2004. Today's corporate communication function. S. M. Oliver (Ed), **Handbook of corporate communication and public relations**: 217-243. New York: Routledge.

Harahousou Y., Kabitsis, C. Haviara, A. ve Theodorakis N. D. 2004. The Olympic Games: a framework for international public relations, S. M. Oliver (Ed), **Handbook of corporate communication and public relations**: 162-174. New York: Routledge.

Heath, R. L., Pearce, W. B. ve Shotter, J. 2006. The processes of dialogue: Participation and legitimation. **Management Communication Quarterly,** 19(3): 341–375.

Jacobs, G. 2004. Communication for creative thinking in a corporate context. S. M. Oliver (Ed), **Handbook of corporate communication and public relations**: 394-406. New York: Routledge.

Kandır, S.K., Çerçi, G., ve Uzkaralar Ö. 2013. Yatırımcı duyarlılığı temsilcileri: yatırım ortaklıkları iskontosu ve tüketici güven endeksi örneği. **BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar,** 7(2): 55-75.

Karabacak, H. 2017. **Müzakere oyunları**. İstanbul: Optimist Yayınları

Lax, D.A. ve Sebenius, J.K. 1986. Interests: the measure of negotiation. **Negotiation Journal,** 2: 73–92.

Mills, C. E. 2019. Negotiation. O. Hargie (Ed.), **The handbook of communication skills**: 399-422). London, UK: Routledge.

Morsing, M., ve Schultz, M. 2006. Corporate social responsibility communication: stakeholder information, response and involvement strategies. **Business Ethics: A European Review,** 15(4): 323–338.

Mumby, D. 2012. **Organizational communication: a critical approach**. Thousand Oaks: Sage Publications.

Pfeffer, J. ve Salancik, G.R. 1978. **The external control of organizations: a resource dependence perspective**. New York: Harper Row.

Raupp J. 2011. The concept of stakeholders and its relevance for corporate social responsibility communication. I. Øyvind, J. L. Bartlett ve S. May (Eds.), **The handbook of communication and corporate social responsibility**: 276 – 294. UK: Wiley-Blackwell.

Romenti S. ve Illia L. 2013. Communicatively constituted reputation and reputation management. C.E. Carroll (ed.), **The handbook of communication and corporate reputation**: 183-196. UK: Wiley-Blackwell.

Sığrı, Ü. ve Karabacak, H. 2019. **Arabulucu ve uzlaştırmacı elkitabı: Müzakereleri yönetirken ihtiyacınız olan herşey.** İstanbul: Optimist Yayınları

Sığrı, Ü. ve Varoğlu, A.K. 2013. **Müzakere ve arabuluculuk**. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Thomas, S., Thomas, R., Manrodt, K. ve Rutner, S. 2013. An experimental test of negotiation strategy effects on knowledge sharing intentions in buyer-supplier relationships. **Journal of Supply Chain Management**, 49 (2): 96-113.

Thompson, J. D. 1967. **Organizations in action: Social science bases of administrative theory.** New York: McGraw-Hill.

TÜİK, 2021. Tüketici Güven Endeksi: Veri: Kapsam, Dönem ve Zamanlama., https://data.tuik.gov.tr/, Erişim Tarihi: 28.06.2021.

Van Riel C.B.M. ve Fombrun, C.J. 2007. **Essentials of corporate communıcatıon implementing practices for effective reputation management**. Routledge.

Vasquez, G. 1996. Public relations as negotiation: An issue development perspective. **Journal of Public Relations Research,** 8(1): 57–77.

Watson, T. ve Kitchen, P. J. (2008). Corporate communication reputation in action. T.C. Melewar (Ed), **Facets of corporate identity, communication, and reputation**: 121-140. Routledge.

Watson, T., Osborne-Brown, S., ve Longhurst, M. 2002. Issues negotiation: creating competitive advantage through stakeholder investment. **Corporate Communications: An International Journal,** 7(1): 54–61.

SÜRDÜRÜLEBİLİR İNSANA DOĞRU: İŞTE GELİŞİM ARAŞTIRMALARININ BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZİ

Esra ULUKÖK

Kırıkkale Üniversitesi
esraulukok@kku.edu.tr

Tayfun ARAR

Kırıkkale Üniversitesi
tayfunarar@kku.edu.tr

ÖZET

Bireylerin hem canlılık hem de öğrenme duygusunu deneyimledikleri psikolojik bir durum olarak tanımlanan işte gelişim ile ilgili araştırmalar, özellikle son yıllarda büyük ölçüde artış göstermekle birlikte farklı disiplinlere de yayılmıştır. Bu araştırmanın amacı, işte gelişim ile ilgili, 2005-2021 yılları arasında yayımlanan makalelerin bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesidir. Bu amaçla, Web of Science veri tabanında yer alan ve dâhil etme ve hariç tutma kriterlerini karşılayan 55 makale analizlere dâhil edilmiştir. İşte gelişim alanında en üretken ülkeler, yazarlar ve en etkili dergiler ile makalelerin yıllar içerisinde gösterdiği değişim betimsel analiz yöntemi ile incelenmiştir. Makale özetlerinde ve anahtar sözcüklerde en çok kullanılan ortak kelimeleri ve tematik kümeleri belirleyebilmek amacıyla, bibliyometrik analiz yöntemlerinden kelimelere dayalı ağ haritalama metodu kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarının, sınırlı bilgi birikimi olan işte gelişim literatüründeki yönelimi yansıtarak, araştırmacılara olası boşlukları belirleme konusunda katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Gelişim, İşte Gelişim, Bibliyometrik Analiz, Bilim Haritalama

GİRİŞ

İnsan yaşamının önemli bir parçası olan iş, yalnızca maddi bir getiri sağlamayıp, kişinin sosyal yaşamını ve ruh sağlığını da önemli ölçüde etkilemektedir. Bireyin yaptığı işin tutum ve davranışlarına yansıması kaçınılmazdır. Bu nedenle uzun yıllar boyunca örgütsel davranış literatüründe iş tutum ve davranışları üzerine önemli bir bilgi birikimi oluşmuştur. Ancak yapılan araştırmaların önemli bir kısmının, iş ve iş yerinin çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki olumsuz etkilerine odaklandığı görülmektedir.

Alan yazında sürdürülebilir organizasyonlar oluşturmaya yönelik artan ilgi ve çabaya rağmen, çoğunlukla sürdürülebilirliğin çevresel ve ekonomik boyutlarına odaklanılmış, insan boyutu ise ihmal edilmiştir. Sürdürülebilir insan kaynaklarını keşfetmek ise işte gelişimden geçmektedir (Spreitzer ve diğerleri, 2012). Böylece, son yıllarda, pozitif örgütsel davranış literatüründe işte gelişim konusuna artan bir ilgi bulunmaktadır. Bu araştırmanın amacı, pozitif etkileri nedeniyle işte gelişim alanındaki evrilmenin bibliyometrik bir resmini sunarak, literatürdeki mevcut boşlukları belirleyerek, geçmişte yapılan çalışmalara kapsamlı bir anlayış oluşturmaya ve katkıda bulunmaya yardımcı olmaktır. Bu amaçla, aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

1. İşte gelişim alanındaki makale sayıları yıllar içerisinde nasıl bir gelişme göstermektedir?

2. İşte gelişim alanındaki en etkili dergiler hangileridir?

3. İşte gelişim alanındaki en üretken yazarlar kimlerdir?

4. İşte gelişim alanındaki en ünlü/en çok atıf alan makaleler hangileridir?

5. Yayın sayılarına göre işte gelişim alanında en etkili ülkeler hangileridir?

6. İşte gelişim alanında yayımlanan makalelerin anahtar sözcüklerinde ve özetlerinde en çok kullanılan ortak kelimeler ve tematik kümeler nelerdir?

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşte Gelişim

Spreitzer ve diğerleri (2005:538) işte gelişimi, bireylerin hem canlılık duygusu hem de işte öğrenme duygusunu deneyimledikleri iki boyutlu psikolojik durum (Porath ve diğerleri, 2012) olarak tanımlamışlardır. Başka bir ifadeyle işte gelişim, çalışanların bir yandan işte enerjik bir şekilde çalışırken diğer yandan ise yeni bilgi ve beceriler edinerek ilerlemelerini ifade etmektedir (Koçak, 2021). Gelişen çalışanlar, kendilerini enerjik ve canlı hissederek devamlı bilgi edinme ve bu bilgileri uygulama duygusuna sahip oldukları için kişisel bir gelişim deneyimlemektedir (Kleine ve diğerleri, 2019). Spreitzer ve diğerleri (2005), işte gelişim için teorik bir model geliştirmiştir. Bu model, bireysel özelliklerin (bilgi, olumlu anlam ve duygulanım gibi), bağlamsal faktörlerin (güven ve bilgi paylaşımı gibi), temsili iş davranışlarının (görev odağı, keşfetme gibi) işte gelişmeyi nasıl sağladığına yönelik bir çerçeve çizmektedir. Böylelikle bireysel gelişim, sağlık ve ilerleme gibi pozitif çıktılarla sonuçlanmaktadır. İşte gelişim, hem bireylere hem de örgütlere önemli avantajlar sağlamaktadır. Yüksek görev performansı, düşük devamsızlık oranları, yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı, yenilikçi iş davranışı ve yüksek örgütsel bağlılık, örgütler için avantajlar arasında sayılırken; daha fazla kaynak tasarrufu, daha az tükenmişlik, sosyal yaşamda daha fazla etkileşim ve gelişim gösterme ise bireysel avantajları arasındadır (Zhai ve diğerleri, 2017).

Spreitzer ve diğerleri (2012) tarafından yapılan bir araştırma, işte gelişimin, çalışan performansını ve sağlığını iyileştirirken; tükenmişliği ise azalttığını ileri sürmektedir. Diğer taraftan Kleine ve diğerleri (2019), işte gelişime yönelik yaptıkları meta analiz çalışması sonucunda önemli bulgular elde etmiştir. 73 bağımsız araştırma örneklemi ile yapılan meta analiz sonuçları, işte gelişimin, psikolojik sermaye, proaktif kişilik, olumlu duygulanım, işe bağlılık gibi kişisel özelliklerle ve destekleyici iş arkadaşı, liderlik davranışı ve algılanan örgütsel desteği içeren ilişkisel özelliklerle pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Dahası, işte gelişim, tükenmişlik ile negatif ilişkiliyken; bağlılık ve görev performansı gibi çalışan tutum ve davranışları ile de olumlu yönde ilişkilidir. Jiang (2017) proaktif kişiliğin, bireylerin işte gelişimini desteklediğini ve bu ilişkinin yüksek kariyer uyumuna yol açtığını bulmuştur. Ayrıca, daha az proaktif çalışanlar, diğer iş arkadaşlarına kıyasla kariyer uyum kaynaklarını geliştirmede işte gelişime daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar. Zhai ve diğerleri (2017)'de, işyeri desteğinin, işyerinde gelişim ile pozitif ilişkili olduğunu; ayrıca işte gelişimin, yaşam tatmini ile yönetici desteği arasındaki ilişkide aracı rolünün olduğunu tespit etmiştir. İlgili araştırmalar, işte gelişimin hem bireyler hem de örgütler açısından avantajlı olduğuna dair güçlü kanıtlar sunmaktadır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

İşte gelişim ile ilgili araştırmalara yönelik bütüncül bir anlayış geliştirmek için betimsel analiz ve bibliyometrik analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır. Bu çalışmada bibliyometrik analiz yöntemlerinden ortak anahtar sözcük (Co-occurrence analysis of keywords) ve özetlerde yer alan ortak kelime analizi (Co-occurrence analysis of text) tercih edilmiştir. Ortak kelime analizi, dokümanlarda yer alan kelimeler arasında ilişkiler ağı kurmak için kullanılan bir tekniktir (Gülmez ve diğerleri, 2020). Anahtar kelimelerin ve özette yer alan kelimelerin birlikte kullanımı, konu ile ilgili literatürün yönünü ve bilgi birikimini anlamak açısından önemlidir. Bibliyografik analiz için VOSviewer yazılımı kullanılmıştır (Van Eck ve Waltman, 2009). Ağ görselleştirme tekniğinden faydalanılarak ağ haritaları oluşturulmuştur.

Bilim haritalama için akademik çevreler tarafından en sık kullanılan veri tabanlarının Web of Science, Scopus ve PubMed olması sebebiyle (Kurutkan ve Orhan, 2018), bu çalışmada da analiz için Web of Science veritabanı temel alınmıştır. Bu araştırma, şu ana kadar yayımlanan ve aşağıdaki veri setinde ayrıntılı olarak açıklanan kriterleri karşılayan yayınları birleştirmektedir. İlk aşamada, literatür taraması için anahtar kelimeler belirlenmiştir. İkinci aşamada, kaynaklar belirlenmiş, tarama kriterleri tanımlanmış ve makaleler aratılmıştır. Son aşamada ise veriler analiz edilmiştir. Dergi makaleleri doğrulanmış bilgi olarak kabul edildiği için (Block vd., 2020), bu çalışmanın kapsamını sadece işte gelişim ile ilgili makaleler oluşturmaktadır.

Veri Seti

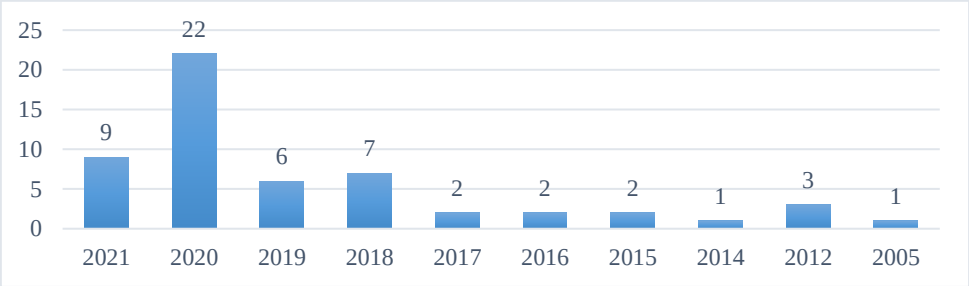
Bibliyometrik analize, yalnızca Web of Science Core Collection veri tabanında yapılan araştırmadan sonra bulunan ve İngilizce olarak yayınlaman çalışmalar dahil edilmiştir. Öncelikle, 17 Haziran 2021 tarihinde yapılan tarama sonucunda, bu tarihe kadar yayımlanan tüm çalışmalar derlenmiştir. Web of Science Core Collection veri tabanında yapılan literatür taramasında, ilgili çalışmaları belirlemek için tek bir anahtar kelime kullanılmıştır. Dâhil etme kriterlerinin ilki, başlıklarında "Thriving at work" teması olan yayınlardır. İkinci dahil etme kriteri, ampirik ve ampirik olmayan makalelerdir. Üçüncüsü ise kullanılan dil (İngilizce) ile ilgilidir. Hariç tutma kriterlerini ise bildiriler, özetler, kitap bölümleri, düzeltmeler ve kitap eleştirileri oluşturmaktadır.

İlk tarama stratejisi neticesinde, dâhil etme kriterlerini karşılayan 64 yayın belirlenmiştir. Toplamda 9 yayın tarama kriterlerine uymadığı için hariç tutulmuştur. Bir sonraki adımda, yazarlar, çalışmaların gerçekten "Thriving at work" temasına odaklanıldığından emin olmak için 55 makaleyi tekrar gözden geçirmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

İşte Gelişim Alanına Yönelik Betimsel Bulgular

Bu bölüm, işte gelişim makalelerine ilişkin betimleyici bir bakış sunmaktadır. Web of Science Core Collection veri tabanında listelenen makaleler arasında, en üretken dergiler, yazarlar, ülkeler ve en çok atıf alan makalelere yer verilmiştir. Ayrıca araştırmanın örneklemini oluşturan 55 makalenin yıllar içindeki gelişimi de aşağıdaki grafikte resmedilmiştir.



Şekil 1: Makale Sayısının 2005 Yılından İtibaren Yıllar İçindeki Gelişimi
(18 Haziran 2021 tarihine kadar yayımlanan makaleleri kapsamaktadır; n=55**)**

Şekil 1, işte gelişim ile ilgili yayınların yıllar itibariyle dağılımını göstermektedir. Veri tabanında yapılan taramada her ne kadar zaman kısıtlaması yapılmasa da; ilk makalenin 2005 yılında yayımlandığı görülmüştür. Sonuçlara göre, 2012 yılında bir makale yayımlanırken; 2012 yılında çok az artış görülmekle birlikte makale sayısı 3'e yükselmiştir. 2005-2017 yılları arasında konu ile ilgili az sayıda çalışma yapılmıştır. 2017 yılından sonraki süreçte yıllık yayımlanan makale sayısı 5'i geçmiştir. İşte gelişim ile ilgili araştırmalar 2018 yılından bu yana önemli bir ivme kazanmıştır. İşte gelişim alanında 2020 yılı boyunca yayımlanan 22 makale ile dikkate değer bir artış sergilenmiştir. Taramanın yapıldığı Haziran ayında ise yayımlanan 9 makale bulunmaktadır. Dolayısı ile 2020 en üretken yıldır. Bugüne kadar, işte gelişim ile ilgili toplamda 55 makale ile bilgi birikimine katkıda bulunulmuştur.



Şekil 2: Makale Sayılarına Göre Alandaki İlk 10 Dergi

Nihai örneklem, 17 dergide yayımlanan 55 makaleyi içermektedir. İşte gelişim ile ilgili makaleler toplam 40 dergide yayımlanmıştır. Şekil 2, işte gelişim ile ilgili 2 ve daha fazla makalenin yer aldığı dergileri göstermektedir. *Frontiers in Psychology* yayımlanan 7 makale ile en üretken dergidir. Bu dergiyi 5 makale ile *Journal of Organizational Behavior* ve 3 makale ile *Current Psychology* dergisi takip etmektedir. Bu üç dergi arasında *Journal of Organizational Behavior*, hem işletme alanında en prestijli hem de etki faktörü en yüksek olan dergidir. *Journal of Business and Psychology, Journal of Vocational Behavior, Sustainability* dergilerinde ise, işte gelişim ile ilgili 2'şer makale yayınlanmıştır. Tablo 1'de yer sunulan 6 derginin hepsi etki faktörü yüksek olan dergilerdir. Geriye kalan 11 dergide ise birer yayın yapılmıştır.

Tablo 1: Önemli Yazarlar

Yazarlar	Makale Sayısı	Web of Science Atıf Sayısı
Abid, G.	5	44
Walumbwa, Fo	4	63
Spreitzer, G	3	780
Yang, Y	3	26
Ahmed, S	3	15

Not: Yalnızca 2'den fazla makalesi bulunan yazarlar dâhil edilmiştir. Atıf sayıları 18 Haziran 2021'de alınmıştır.

Bu çalışmanın örneklemine göre, 100 yazar işte gelişim makalelerine katkıda bulunmuştur. Tablo 1, üç ve daha makale ile alana katkıda bulunan yazarları göstermektedir. Abid, işte gelişim alanındaki beş makalesi ve bu makalelerine yapılan 44 atıf ile en göze çarpan yazardır. Abid'in en çok atıf yapılan makalesi *Future Business Journal* dergisinde yayımlanan "Promoting thriving at work and waning turnover intention: A relational perspective" isimli çalışmadır. En üretken ikinci yazar olan Walumbwa, dört farklı dergide yayımlanan dört makale ve 63 atıf ile alana katkıda bulunmaktadır. Yazarın 2013 yılında *Journal of Organizational Behavior* dergisinde yayınlanan "Inspired to perform: A multilevel investigation of antecedents and consequences of thriving at work" başlıklı makalesi 55 atıf almıştır. Üçüncü en üretken yazar Spreitzer, işte gelişim yayınlarındaki en yüksek atıf sayısına sahiptir. Yazarın

bu konuda üç makalesi bulunmaktadır. İlk yayını olan "A socially embedded model of thriving at work" başlıklı makalesi 2005 yılında *Organizational Science* adlı dergide yayımlanmış ve şu an itibariyle bu makaleye 430 atıf yapılmıştır. Yang ve Ahmed'in de işte gelişim ile ilgili üçer makalesi bulunmaktadır.

Tablo 2: Alandaki En Etkili İlk 10 Makale

Kaynaklar	Web of Science Atıf Sayısı	Google Scholar Atıf Sayısı
Spreitzer vd. (2005)	430	1107
Porath vd. (2012)	232	578
Paterson vd.(2014)	140	334
Spreitzer vd. (2012)	119	268
Niessen vd. (2012)	101	211
Prem vd (2017)	86	178
Jiang (2017)	58	139
Walumbwa vd. (2018)	55	113
Li vd. (2016)	40	90
Zhao vd. (2018)	27	50

Not: Atıflar 19 Haziran 2021 tarihinde hesaplanmıştır. Yazar sıralaması, Web of Science atıflarına göre yapılmıştır. Tablodaki makaleler, ayrıntılı bilgi için kaynakçada belirtilmiştir.

Tablo 2, hem Web of Science hem de Google Scholar atıfları açısından en etkili makaleleri göstermektedir. Web of Science veri tabanındaki verilere göre 55 makaleye toplam 1490 atıf yapılmıştır. 2010 yılından önce yayımlanan ilk makale, Spreitzer ve diğerlerinin (2005) makalesidir. Bu makalenin Web of Science atıf sayısı 430 iken; Google Scholar atıf sayısı 1107'dir. Spretizer ve diğerleri (2005), çalışanların işte gelişimine ilişkin sosyal gömülülük modelini geliştirmiştir. En etkili ikinci makalenin yazarları ise Porath ve diğerleri (2012)'dir.

Tablo 3: İşte Gelişim Araştırmalarının Ülkelere Göre Dağılımı

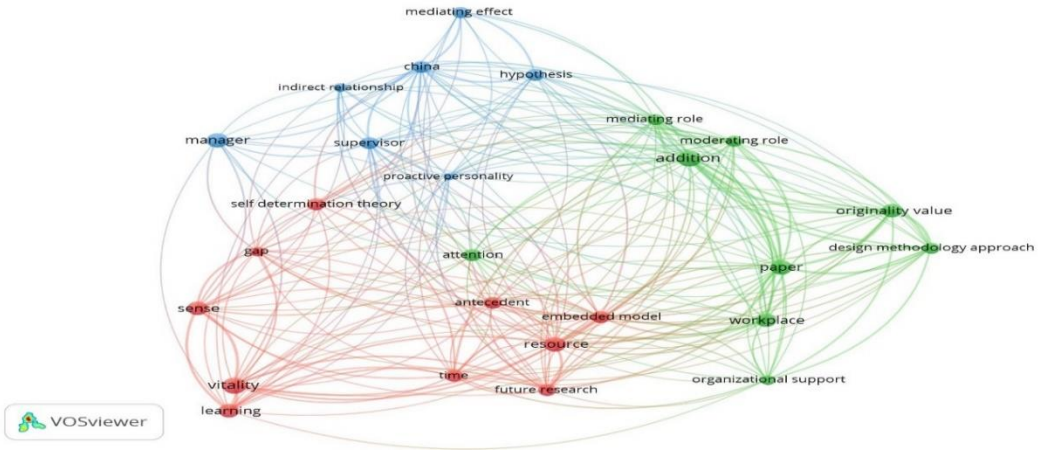
Ülkeler	Makale Sayısı	%
Çin	27	49.091
Amerika Birleşik Devletleri	12	21.818
Avustralya	11	20
Pakistan	9	16.364
Güney Kore	3	5.455
Birleşik Arap Emirlikleri	3	5.455
Bangladeş	2	3.636
Belçika	2	3.636
Almanya	2	3.636

Not: Makale sayısı 2'den fazla olan ülkelere yer verilmiştir.

Tablo 3'e göre, işte gelişim alanında Çin 27; ABD ise 12 makale ile önde gelen ülkelerdir. Avustralya ve Pakistan, işte gelişim konusuna dikkat çeken ve ilgi gösteren diğer ülkelerdendir. Güney Kore ve Birleşik Arp Emirlikleri 3'er makale ile konuya değinirken; Bangladeş, Belçika ve Almanya tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda ise, işte gelişimin öncülleri, işte gelişimin aracı rolü ve işyerindeki kaynaklara bir yanıt olarak nasıl geliştiklerini incelenmiştir.

İşte Gelişim Alanına Yönelik Bibliyometrik Bulgular

Ortak Kelime Analizi: Makale özetlerinde en çok kullanılan ortak kelimelerin ağ haritası için minimum eşik, yazarlar tarafından 5 olarak belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, herhangi bir kelimenin analize dâhil edilebilmesi için, makale özetlerinde en az beş kez belirtilmiş olması, koşul olarak varsayılmıştır.



Şekil 3: Ortak Kelime Analizi

Makale özetlerinde en yaygın olarak kullanılan anahtar kelime, 12 tekrarlama ile "paper", daha sonra ise 11 tekrar ile "supervisor", "addition", "china", "vitality" kelimeleridir. "Resource" kelimesi 10 defa tekrarlanmış; "workplace", "hypothesis", "orginality value" kelimeleri 9 defa; "manager", "sense", "learning" kelimeleri 8 defa; "embedded model", "future research", "antecedent", "mediating role", "self determination theory", "design methodology approach" kelimeleri ise 7 defa tekrarlanmıştır. Özetlerde 6 defa vurgulanan kelimeler; "attention", "time", "moderating role", "indirect relationship" kelimeleridir. "Proactive personality", "organizational support", "gap", "mediating effect" kelimeleri ise 5 defa tekrarlanmıştır.

Tablo 4: Makale Özetlerinde En Çok Kullanılan Kelimelere Yönelik Tematik Kümeler

Küme 1: İşte Gelişimin Boyutları, Öncülleri ve Teoriler	Küme 2: Durumsal ve Bağlamsal Faktörler	Küme 3: Yönetim ve Kişilik
Antecedent	Addition	China
Embedded Model	Attention	Hyphotesis
Future Research	Design Methodology Approach	İndirect Relationship
Gap	Mediating Role	Manager
Learning	Moderating Role	Mediating Effect
Resource	Organizational Support	Proactive Personality
Self Determination Theory	Originality Value	Supervisor
Sense	Paper	
Time	Workplace	
Vitality		

Özette sık tekrarlanan kelimeleri içeren ağ haritası oluşturulduktan sonra tematik kümeler belirlenmiştir. Tablo 4, oluşturulan kümeleri ve her kümenin içinde yer alan ana kelimeleri göstermektedir. Analiz sonucunda, makale özetlerinde sık kullanılan kelimeler incelediğinde kırmızı, mavi ve yeşil renklerin temsil ettiği 3 ana küme ortaya çıkmıştır. Sıkça kullanılan kelimelere bakıldığında ilk kümede işte gelişimin öncülleri, boyutları ve kullanılan teorik çerçeve ön plana çıkmaktadır. İkinci kümede çoğunlukla örgütsel davranış değişkenlerine odaklanılmıştır. Bu kümenin genel olarak örgütsel destek gibi iş yeri tutum ve davranışlarını temsil ettiği düşünülebilir. Mavi rengi temsil eden üçünü kümede, Çin, hipotez, dolaylı etki, yönetici, aracılık etkisi ve proaktif kişilik kelimeleri yer almaktadır. Ayrıca kırmızı kümede yer alan öz-belirleme kuramı ve boşluk kelimelerinin de bu çalışmalarda sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Üçüncü kümede Çin kelimesinin yoğun bir şekilde kullanıldığı göze çarpmaktadır. Bu durum, işte gelişim araştırmalarının genellikle Çin örneklemi ile yürütüldüğünün bir göstergesi olabilir.

Ortak Anahtar Sözcük Analizi: Yazarların en çok kullandığı anahtar kelimelerin bir haritasını oluşturabilmek için co-occurence analizi gerçekleştirilmiştir. Burada anahtar kelimelerin tekrar sayısının minimum eşik sınırı 3 olarak belirlenmiştir. Toplamda 13 kelime bu kriteri karşılamıştır.



Şekil 4: Yazarların İşte Gelişim ile İlgili En Sık Tercih Ettiği Anahtar Kelimeler

Şekil 4'de yer alan harita anahtar kelimeler arasındaki bağlantıyı ve kümeleri göstermektedir. 13 kelime arasında 6 küme oluşmuştur. Tablo 5, tekrar sayısına göre yazarların en çok tercih ettiği anahtar kelimelerin "thriving at work" ve "thriving" olduğu görülmüştür. Diğer en sık tekrarlanan anahtar kelimeler ise sırasıyla "leadership", "proactive personality", "psychological capital", "vitality", "learning", "self-efficacy", "innovative work behavior", "challenge stressors", "self-determination theory", "managerial coaching" ve "China" kelimeleridir. Şekil 4'te görüldüğü üzere yazarlar tarafından odaklanılan anahtar kelimelerin kullanım sıklığı arttıkça kümeler büyümektedir.

Tablo 5: Ortak Anahtar Sözcüklere Göre Tematik Kümeler

Küme 1: İşte Gelişim		**Küme 2: İşte Gelişim ve Boyutları**	
Anahtar Kelimeler	Occurence	Anahtar Kelimeler	Occurence
Thriving at Work	35	Learning	3
Challenge Stressors	3	Thriving	12
Managerial Coaching	3	Vitality	3
Self-Efficacy	3		
Küme 3: Psikolojik Sermaye ve Liderlik		**Küme 4: Yenilikçi İş Davranışları ve Öz-Belirleme Kuramı**	
Anahtar Kelimeler	Occurence	Anahtar Kelimeler	Occurence
Psychological Capital	3	Innovative Work Behavior	3
Leadership	4	Self-Determination Theory	3
Küme 5: Çin		**Küme 6: Proaktif Kişilik**	
Anahtar Kelimeler	Occurence	Anahtar Kelimeler	Occurence
China	3	Proactive Personality	4

Tablo 5, ortak anahtar sözcüklere göre oluşan tematik kümeleri göstermektedir. Toplam 6 küme belirlenmiş ve bu kümelere isim verilmiştir. 1. kümede işte gelişim, yönetici koçluğu, öz-yeterlilik gibi ortak anahtar sözcükler yer almaktadır. 2. kümenin işte gelişim kavramına ve alt boyutlarından olan canlılık ve öğrenme boyutlarını kapsadığı görülmektedir. 3. küme, psikolojik sermaye ve liderlik; 4. küme ise öz belirleme kuramı ve yenilikçi iş davranışları kelimelerini içermektedir. 5. kümede Çin yer almaktadır. Bu durum, işte gelişim alanında en çok makale yayınlayan ülke olmasından kaynaklanmaktadır. Son kümede ise en sık tekrarlanan anahtar sözcük, proaktif kişilik değişkenidir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada "İşte gelişim" ile ilgili Web of Science Core Colleciton veri tabanında yayımlanmış makalelerin yıllar içerisinde gösterdiği trend, betimsel analiz yöntemi ve haritalama tekniği kullanılarak ortaya konulmuştur. Sonuçlar 2005-2021 yılları arasında yayımlanan 55 makalenin eğilimini, yayımlanma yılı, yazar, dergi, ülke, en çok atıf alan makale ve en çok kullanılan kelimeler açısından göstermektedir. İşte gelişim alanındaki yayınların yıllar itibariyle görünümü istikrarsızdır. 2005-2017 yılları arasına 1-3 arasında sayıda makale yayımlanmıştır. 2017 yılından sonra artış görülmüş; özellikle 2020 yılında 22 makale ile bu7 artış ciddi bir boyut kazanmıştır. Alandaki en etkili dergiler 7 makale ile "Frontiers in Psychology", 5 makale ile "Journal of Organizational Behavior" ve 3 makale ile "Current Psychology" dergileridir. "Journal of Organizational Behavior" ve "Journal of Vocational Behavior" dergileri, etki faktörü açısından İşletme ve Yönetim alanında en prestijli dergiler arasındadır. "Journal of Vocational Behavior" dergisinde de işte gelişim alanında 2 makale yayımlanmıştır.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre, Ghulam Abid, Fred O Walumbwa, Gretchen Spreitzer, Yang Yang, Saira Ahmed işte gelişim alanındaki en üretken yazarlardır. En çok atıf alan makaleleri belirlemek için yapılan atıf analizine göre, en etkili makale; Spreitzer ve diğerleri (2005) tarafından yazılan, "A socially embedded model of thriving at work" başlıklı makaledir. Bu çalışma 2005 yılında *Organizational Science* adlı dergide yayınlanmış ve 430 atıf almıştır. İşte gelişim çalışmalarının en yaygın olarak yürütüldüğü ülkeler sırasıyla Çin, ABD, Avustralya ve Pakistan'dır. Öte yandan, Web of Science veri tabanında işte gelişim konusunda Türkiye kaynaklı çalışmaların bulunmadığı belirlenmiştir.

İşte gelişim alanında yayımlanan makalelerin özetlerinde ve anahtar sözcüklerinde en sık ortak kullanılan kelimelere yönelik yapılan bibliyometrik analiz sonuçlarına göre; makale özetlerinde en sık tekrarlanan kelimeler sırasıyla, makale, yönetici, ilave, Çin, canlılık, kaynak, iş yeri ve hipotezdir. Özette en sık kullanılan ortak kelimeler, üç tematik küme oluşturmuştur. En sık ortak kullanılan anahtar sözcükler ise, işte gelişim, gelişim, liderlik, proaktif kişilik, psikolojik sermaye, canlılık, öğrenme, öz-yeterlilik, yenilikçi iş davranışıdır. Ortak kelime ve ortak anahtar sözcük analizi sonuçları, literatürün genellikle belirli değişkenlere odaklandığını yansıtmaktadır. Ortak temalar, pozitif psikolojiye atıfta bulunmakla birlikte, işte gelişimin hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından önemini de göstermektedir. Ayrıca konunun iş yeri mutluluğu, çalışan iyi oluşu gibi diğer pozitif örgütsel kavramlarla da ele alınabileceğini ve fakat sadece pozitif kavramlarla sınırlı kalmayıp bulgularda da görüldüğü üzere stres gibi nispeten negatif olan kavramlarla da neden-sonuç bağlamında ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Yöneticilerin mikro ölçekte insan gelişimini, makro ölçekte ise kurumsal sürdürülebilirliği inşa edebilmeleri için, çalışanlara gelişimlerini gerçekleştirebilecekleri bir iş ortamı sağlamaları önemlidir. Yeniden işe alma ve işten çıkarma uygulamalarının maliyetleri göz önüne alındığında, özellikle nitelikli çalışanların örgütte devamlılıklarını sağlama amacına dönük olarak, işte gelişimi teşvik edebilecek iş otonomisi ve çalışanların kendiişlerini yeniden tasarlayabilme yetki ve uygulamalarının hayata geçirilmesi önemli rekabet avantajları sunmaktadır. Spreitzer ve diğerleri (2012), işte gelişimin, çalışanların iş dışı sosyal yaşamdaki gelişmeyle de pozitif bir bağlantısının olduğunu iddia etmişlerdir. Dolayısı ile işte gelişim, hem kurumsal sürdürülebilirlik hem de psikolojik iyi oluş için avantajlı bir yol olarak görülebilir.

Bu çalışmanın olası katkılarının yanı sıra bazı kısıtları da bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemi Web of Science Core Collection veri tabanında yer alan makaleler ile sınırlıdır. Bu araştırmanın bir diğer kısıtlılığı, yalnızca anahtar kelime ve makale özetlerinde yer alan ortak ağlara odaklanılmış olmasıdır. İşte gelişim ile ilgili ileride yapılacak çalışmalarda, Web of Science ve Scopus'da listelenen makale, kitap bölümü ve bildirileri de kapsayacak şekilde yayımlanan çalışmaların karşılaştırılması literatüre

önemli bir katkı sağlayabilir. Gelecek araştırmalar, ayrıca bu alandaki yayınların, hem kaynaklara, ülkelere, yazarlara göre ortak atıf analizini hem de ülkelere, kurumlara ve yazarlara göre ortak yazarlık analizini içeren daha kapsamlı bibliyometrik çalışmalar yürütebilirler.

KAYNAKÇA

Block, J., Fisch, C., Rehan, F. 2020. Religion and entrepreneurship: a map of the field and a bibliometric analysis. **Management Review Quarterly**, 70: 591–627.

Gülmez, D., Özteke, İ., Gümüş, S. 2020. Uluslararası dergilerde yayımlanan Türkiye kaynaklı eğitim araştırmalarının genel görünümü: Bibliyometrik analiz. **Eğitim ve Bilim**, 1-27.

Jiang, Z. 2017. Proactive personality and career adaptability: the role of thriving at work. **Journal of Vocational Behavior**, 98:. 85-97.

Kleine, A. K., Rudolph, C. W., Zacher, H. 2019. Thriving at work: A meta analysis. Journal of **Organizational Behavior**, 40: 1–27.

Koçak, Ö.E. 2021. İşte kendini yetiştirme ölçeğinin meslek grupları arasında ölçüm değişmezliğinin test edilmesi. **Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi,** 3(1): 73-84.

Kurutkan, M.N., Orhan, F. 2018. Sağlık politikası konusunun bilim haritalama teknikleri ile analizi. **İKSAD Yayınevi**, Ankara.

Li, M., Liu, W., Han, Y., Zhang, P. 2016. Linking empowering leadership and change-oriented organizational citizenship behavior: The role of thriving at work and autonomy orientation. **Journal of Organizational Change Management**, 29: 732–750.

Niessen, C., Sonnentag, S., Sach, F. 2012. Thriving at work—A diary study. **Journal of Organizational Behavior**, 33(4): 468– 487.

Paterson, T. A., Luthans, F., Jeung, W. 2014. Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. **Journal of Organizational Behavior**, 35: 434– 446.

Porath, C., Spreitzer, G.M., Gibson, C., Garnett, F.G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. **Journal of Organizational Behavior**, 33(2): 250–275.

Prem, R., Ohly, S., Kubiceki, B., Korunka, C. 2017. Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. **Journal of Organizational Behavior**, 38: 108– 123.

Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., Grant, A.M. 2005. A socially embedded model of thriving at work. **Organization Science**, 16(5): 537-549.

Spreitzer, G., Porath, C.L., Gibson, C.B. 2012. Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. **Organizational Dynamics**, 41(2): 155–162.

Van Eck N., Waltman, L. 2009. Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. **Scientometrics,** 84(2): 523–538.

Walumbwa, F.O., Muchiri, M.K., Misati, E., Wu, C., Meiliani, M. 2018. Inspired to perform: A multilevel investigation of antecedents and consequences of thriving at work. **Journal of Organizational Behavior**, 39: 249– 261.

Zhai, Q., Wang, S., Weadon, H. 2017. Thriving at work as a mediator of the relationship between workplace support and life satisfaction. **Journal of Management & Organization**, 1-17.

Zhao, S.H., Shi, Y., Sun, Z.N., Xie, F.Z., Wang, J.H., Zhang, S.E., Gou, T.Y., Han, X.Y., Fan, L.H. 2018. Impact of workplace violence against nurses' thriving at work, job satisfaction and turnover intention: A cross-sectional study. **Journal of Clinical Nursing**, 27: 2620–2632

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN SİBER MAĞDURİYET DÜZEYLERİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Dr. Öğr. Üyesi M. Tahir DEMİRSEL
Selçuk Üniversitesi, İİBF
mtdemirsel@selcuk.edu.tr

Arş. Gör. Leyla ERAT
Hitit Üniversitesi, İİBF
leylaerat93@gmail.com

Seda İREN
Selçuk Üniversitesi, SBE
seda@iren.im

ÖZET

Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin siber mağduriyet düzeylerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim görmekte olan 350 öğrenci üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Elde edilen veriler, araştırma modeli kapsamında SPSS 23.0 programı aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Analiz sonuçlarına göre, öğrencilerin yaşadıkları siber mağduriyet düzeylerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisinin negatif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan katılımcıların yaşadıkları siber mağduriyetlerinin, psikolojik iyi oluşlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya konulmuştur. Bunlara ek olarak, siber mağduriyet değişkeninin; siber ortamda cinsel zorbalık, siber ortamda engelleme ve zarar verme ve siber ortamda söylenti çıkarma boyutlarının psikolojik iyi oluşlarını negatif yönde etkilediği de tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mağduriyet, Siber Mağduriyet, İyi Oluş, Psikolojik İyi Oluş.

GİRİŞ

Toplumsal ölçekte yaklaşık 25 yıllık bir mazisi olan internetin kullanım alanları gün geçtikçe yaygınlaşmakta ve giderek bireylerin yaşamının daha da vazgeçilmez bir parçası durumuna gelmektedir. Sağladığı olanaklar, yaşamda meydana getirdiği kolaylıklar ve deneyimlemeye imkân verdiği özgürlük duygusu ile internet, bireyleri bir süre sonra kendisine bağımlı hale getirebilecek bir potansiyele sahiptir. İnsanların iletişim aracı olarak sıklıkla başvurduğu internet tabanlı teknolojiler, iletişim ve etkileşim süreçlerini genelde olumlu olarak etkilese de kimi olumsuz deneyimler de içerebilmektedir. Bu olumsuz deneyimlerden en fazla öne çıkanları, dijital teknolojiler yardımıyla diğer bireylere zarar vermeyi amaçlayan faaliyetler şeklinde ifade edilebilen siber zorbalık ve bu tür faaliyetlere maruz kalanların yaşadığı siber mağduriyettir. Bu araştırmanın amacı, bireylerin siber mağduriyet düzeyinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisini incelemektir. Bu bağlamda; çalışmada öncelikle siber mağduriyet ve psikolojik iyi oluş kavramları ele alınmış, daha sonra ise üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Siber Mağduriyet

Siber mağduriyet kavramının tam olarak anlaşılabilmesi için öncelikle siber mağduriyete yol açan olgu olarak siber zorbalık kavramının ne olduğunun anlaşılması gerekir. Yaygın tanıma göre zorbalık, bir ya da daha fazla birey tarafından başka bir bireyin devamlı olarak olumsuz eylemlere maruz bırakılması biçiminde ifade edilmektedir (Olweus, 1995: 196). Bir eylemin zorbalık olarak kabul edilmesi için üç unsurun aynı anda gerçekleşmesi gerekmektedir: (1) Zorba ve mağdur arasında bir güç dengesizliği olması, (2) zorba tarafından gerçekleştirilen eylemlerin tekrar etmesi ve (3) kasıtlı bir zarar verme niyetinin mevcut olması.

Yüz yüze gerçekleşen zorbalık, geleneksel zorbalık şeklinde ifade edilirken, dijital teknolojiler yardımıyla gerçekleşen zorbalık ise siber zorbalık olarak adlandırılmaktadır (Li, 2006: 157). Mason

(2008: 323) siber zorbalığı, "teknolojik araçlar yardımıyla başka bir bireye veya gruba yönelik kasıtlı ve tekrarlanan şekilde zalimce metin ve/veya grafikler göndermek veya yayınlamak" biçiminde tanımlamıştır. Alanyazında siber zorbalık kavramının yanında internet zorbalığı, elektronik zorbalık (e-zorbalık), dijital zorbalık ve siber taciz kavramlarının kullanıldığı da görülmektedir (Hinduja ve Patchin, 2015). Bu bağlamda siber zorbalık, cep telefonu, akıllı cihazlar, e-posta, anlık mesajlaşma uygulamaları gibi araçlar aracılığıyla zorbalık eylemleri yapmaktır (Li, 2008: 224).

Siber zorbalığın meydana gelmesi için zorbaca davranışın mutlaka dijital teknolojilerin kullanımıyla oluşması gerekmektedir. Siber zorbalık geleneksel zorbalıktan bu yönüyle ayrılmaktadır. Shariff (2005) siber zorbalığın üç özelliğini; zorbalığı yapan kişinin kimliğinin belirsiz olması, zorbalığa çok sayıda kişinin seyirci olması ve cinsel taciz olarak belirlemiştir. Siber zorbalığı geleneksel zorbalıktan ayıran en önemli özellik siber zorbalığın haftanın 7 günü 24 saat meydana gelebilecek olmasıdır (Duman ve Bridge, 2019: 1158). Geleneksel zorbalıkta olduğu gibi siber zorbalıkta da kasti ve tekrarlı bir baskı vardır. Fakat geleneksel zorbalıkta, zorba ve mağdur yan yana iken, siber zorbalıkta zorba ve mağdur sanal ortamda karşı karşıya gelmektedir. Buradaki güç dengesizliği fiziksel güç değil; bilgisayar, cep telefonu ve diğer elektronik aygıtları teknik olarak kullanma gücüdür. Bu da siber zorbalığı geleneksel zorbalıktan ayırmaktadır (Göldağ, 2017: 722). Siber zorbalık herhangi bir yaşta yaşanabilecek oldukça yaygın bir sorun olsa da daha çok ergenler arasında görülmektedir (Landoll ve diğerleri, 2015: 77).

Siber mağduriyet kavramı genellikle başta cep telefonları ve internet olmak üzere dijital teknolojiler aracılığıyla yapılan saldırılara atıfta bulunmak için kullanılmaktadır (Del Rey ve diğerleri, 2012: 608). Siber mağduriyet, kendisini savunma olanağı olmayan birey ya da bireylerin, farklı bir birey ya da grup tarafından bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak kasıtlı ve tekrarlanan bir şekilde gerçekleşen saldırgan davranışlara maruz kalması durumu olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2020: 9). Bir diğer tanıma göre ise siber mağduriyet; bilgi iletişim teknolojileri aracılığıyla bir kişinin, grubun, özel veya tüzel kişiliğin, teknik olarak zarar verici davranışlardan maddi veya manevi olarak mağduriyet yaşaması durumudur. Siber mağduriyet görece yeni bir araştırma konusu olduğu için, siber mağduriyet deneyimlerinde cinsiyet ve gelişimsel farklılıklar gibi temel bilgiler konusunda ortak ve net bir anlayış geliştirilememiştir (Brown ve diğerleri, 2014: 12).

Siber mağduriyet yaşayan kişilerin genel özellikleri incelendiğinde, mağdurların birden fazla sosyal medya profiline sahip oldukları, fazla kişisel bilgi paylaştıkları, internette çok süre geçirdikleri ve sosyal çevrelerinden karşılayamadıkları duygusal desteği internet aracılığıyla gidermeye çalıştıkları görülmüştür.

Genel olarak bakıldığında siber mağduriyette; intikam almak için siber zorbalık yapma, mesajları engelleme, zorbaya durmasını söyleme, isim değiştirme, bir yetişkine söyleme, hiçbir şey yapmama ve kimseye bahsetmeme, uzaklaşma, bir arkadaşa söyleme, telefon numarası ya da adres değiştirme, tehdit etme gibi çok çeşitli tepkiler geliştirilebilmektedir. Ayrıca siber zorbalığa maruz kalan bireylerde; depresyon, yalnızlık, sosyal ilişkilerin zayıflığı, düşük özsaygı, düşük özgüven, üzüntü, kızgınlık, korku, anksiyete, paranoya ve diğer psikosomatik belirtiler yanında intihar düşüncesi ve intihar girişimleri görülebilmektedir (Landoll ve diğerleri, 2015: 77; Semerci, 2017: 1287).

Psikolojik İyi Oluş

İnsan davranışlarını anlamlandırma bilimi olarak ifade edilen psikoloji (davranış bilimi), geçmişte insanı bir organizma olarak değerlendirmekteyken, daha sonra insanın bağımsız ve mantıklı davranışlarına daha çok odaklanmaya başlamıştır. Bakış açısındaki bu değişiklik Martin E. P. Seligman'ın öncülük ettiği pozitif psikoloji yaklaşımını ortaya çıkarmıştır. Pozitif psikoloji bireylerin, grupların ve kurumların kapasitelerini artırmayı ve olumlu ve güçlü özelliklerini öne çıkarmayı amaçlayan bir psikoloji yaklaşımıdır. Ancak pozitif psikoloji, bireylerin eksikliklerini ve olumsuzluklarını düzeltmeyi değil, iyi oluşlarını ve mutluluklarını artırmayı amaçlamaktadır (Gable ve Haidt, 2005: 103).

Seligman ve Csikszentmihalyi'ye (2000) göre pozitif psikolojinin arzu edilen çıktıları mutluluk ve iyi oluştur. İyi oluş kavramı ideal yaşam ve fonksiyonlarla ilgili karmaşık bir yapıdır. İyi oluş üzerine yapılan araştırmalar iki farklı bakış açısı ile ortaya konulmuştur: Öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş. Öznel iyi oluş, bireyin mesleki ve özel ilişkileri ile sağlık durumları ve yaşam doyumlarına ilişkin öznel değerlendirmelerinden oluşmaktadır. Psikolojik iyi oluş ise, bireyin iyi olma, kendini anlama, işlevsellik ve kendini gerçekleştirme durumlarını kapsamaktadır (İşgör, 2017: 495). Bu bakış açısı psikolojik iyi oluşu; kendini gerçekleştirme, anlamlılık, canlılık ve potansiyelini tam olarak kullanma yetileri ile

açıklamaktadır. Burada psikolojik iyi oluşun temel göstergeleri bireyin öznel değerlendirmeleri değil, teoriler tarafından belirlenen sağlıklı davranış kriterleridir (Akdoğan ve Polatcı, 2017: 278).

Psikolojik iyi oluş, hayatta karşı karşıya kalınan varoluşsal güçlükleri aşma ve bireysel gelişimi gerçekleştirme gibi durumları yönetebilmeyi ifade etmektedir (Keyes ve diğerleri, 2002: 1008). Psikolojik iyi oluş bireyin kendi yeteneklerinin farkında olduğu, yaşamında oluşan stresin üstesinden gelebildiği, iş yaşamında üretken ve faydalı olabildiği ve yetenekleri doğrultusunda topluma katkı yapabildiği bir durum olarak da tanımlanabilir (Söner ve Yılmaz, 2018: 61). O'Campo ve diğerleri (2009) ise psikolojik iyi oluş halinin bireyin psikolojik iyi oluşunu ifade ettiğini ve yaşamla tatmin olmak, mutluluk ya da stressiz olmak gibi olumlu zihinsel durumları içerdiğini ileri sürmektedirler.

Psikolojik iyi oluş hem *kişilerarası değişkenler* (empati, güçlü akran bağları) hem de *etkileşimli değişkenlerle* (sosyal olarak katılımcı davranış, hobiler) ilişkilidir. Pozitif psikolojik iyi oluşa sahip olduğunu hisseden bireyler, öz-yetkinlik, hedeflerine ulaşmaya çalışma duygusu ve çevresindekileri etkileme yeteneği gösterirler. Ayrıca genellikle yaşamlarında bir amaç ve anlam duygusu tanımlarlar, yaşamlarını yaşam olaylarının iniş çıkışları ile birlikte kabul ederler. Sıkıntılı durumlardan sonra başa çıkabilmeleri için gerekli becerilere ve kaynaklara sahip olmaları nedeniyle yılmazlık gösterirler (Demirtaş ve Baydemir, 2019: 656). Psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan birey, kendisini ve çevresinde olan biteni merak eder, öğrenme eğilimindedir. Yaratıcı bir şekilde kendilerini ifade eden ve hayatından memnun olan birey, ihtiyaçları karşılandığı doğrultuda mutluluk (esenlik) duygusunu geliştirir (Gönener ve diğerleri, 2017: 46).

Psikolojik iyi oluşun insanların yaşamlarına getirdiği olumlu katkılar bulunmaktadır. Bu katkılar arasında sağlıklı ve daha uzun yaşama, daha işlevsel sosyal ilişkilere sahip olma, işte ve performansta başarının artması, gelirde artma sayılabilmektedir (Kermen ve diğerleri, 2016: 21). Psikolojik iyi oluş; bireyin, sınırlılıklarının farkında olduğunda bile kendinden memnun olmasını, diğerleriyle güvenli ve sıcak ilişkiler geliştirmesini, bireysel ihtiyaç ve isteklerini karşılayacak şekilde çevreyi şekillendirmesini, özerk ve bağımsız hareket edebilmesini, yaşam amacının ve anlamının olmasını, kapasitesinin farkında olmasını ve bu kapasitesini geliştirmeye çalışmasını kapsamaktadır (Demir ve diğerleri, 2018: 178). Ayrıca psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek bireylerin yaratıcılıklarının ve bağışıklık sistemlerinin daha yüksek olduğu, diğer insanlarla daha iyi ilişkiler kurdukları ve daha uzun yaşadıkları saptanmıştır (Keldal, 2015: 104). Ek olarak psikolojik iyi oluş, bireye özerklik duygusu, kişisel kabul, kişisel büyüme ve benlik saygısı kazandırmaktadır (Brown ve Janmohamed, 2008: 2).

Bu çalışma; siber mağduriyetin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır ve gerçekleştirilen literatür incelemesi sonucunda aşağıdaki hipotezlere yer verilmiştir:

H1: Siber mağduriyet yaşayan üniversite öğrencileri ile bu öğrencilerin psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı ve negatif bir etki vardır.

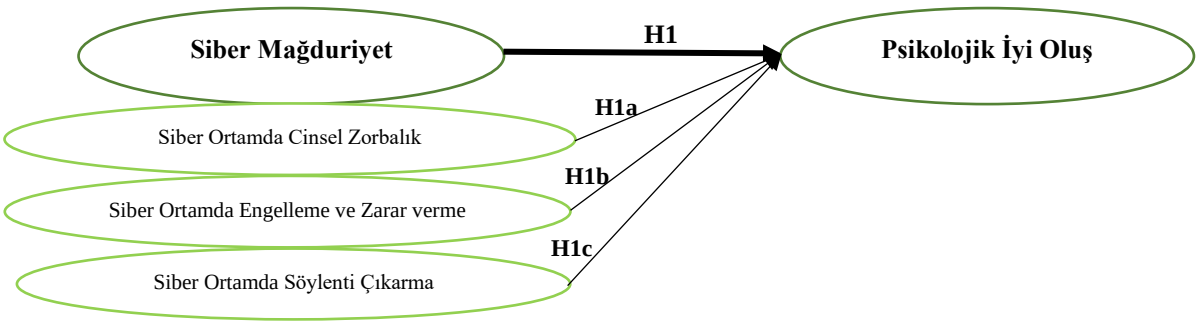
H1a: Siber ortamda cinsel zorbalık yaşayan üniversite öğrencileri ile bu öğrencilerin psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı ve negatif bir etki vardır.

H1b: Siber ortamda engelleme ve zarar verme yaşayan üniversite öğrencileri ile bu öğrencilerin psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı ve negatif bir etki vardır.

H1c: Siber ortamda söylenti çıkarma yaşayan üniversite öğrencileri ile bu öğrencilerin psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı ve negatif bir etki vardır.

Geliştirilen hipotezler doğrultusunda kurulan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Problemi, Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel problemini, "Üniversite öğrencilerinin yaşadıkları siber mağduriyetin psikolojik iyi oluşları üzerinde etkisi var mıdır?" sorusu oluşturmaktadır. Bu kapsamda, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin yaşadıkları siber mağduriyetin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Günümüzde teknolojide yaşanan gelişim ve değişimler sebebiyle ortaya çıkan siber zorbalık ve buna bağlı olarak siber mağduriyet olguları birçok insanın deneyimlediği bir gerçeklik olduğu için bu araştırmanın yapılması önemli hale gelmiştir. Siber mağduriyet yaşayan bireylerin özellikle de üniversite öğrencilerinin bu durumdan ne derece etkilendikleri ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda bunun önüne geçebilmek ve insanların bu durumdan kötü etkilenmesine karşı önlem alabilmek amacıyla bu araştırmanın sonuçları önem arz etmektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ile bir nicel araştırma türü olan anket tekniğine başvurularak veriler toplanmıştır. Soru formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde cinsiyet, bölüm ve sınıfın yer aldığı demografik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde; siber mağduriyetin ölçülmesinde Ayas ve Horzum (2010)'un geliştirdiği "Sanal Zorba/Kurban Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte; siber ortamda cinsel zorbalık (7 ifade), siber ortamda engelleme ve zarar verme (8 ifade) ve siber ortamda söylenti çıkarma (4 ifade) boyutları ile ilgili olmak üzere toplam 19 ifade yer almaktadır. Ölçek 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır (1= Hiçbir Zaman, 5= Her Zaman). Üçüncü bölümde ise, Tennat ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlama çalışması Keldal (2015) tarafından yapılan "Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği (WEMİOÖ)" kullanılmıştır. Ölçek; tek boyut ve 14 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır (1= Hiç Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum). Soru formu örnekleme yüz yüze anket yöntemi ile uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan siber mağduriyet ve psikolojik iyi oluşa ilişkin ifadelerin geçerliliklerini tespit edebilmek amacıyla öncelikle SPSS 23.0 programı aracılığıyla keşifsel/açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi neticesinde siber mağduriyet ifadelerinin üç boyut olarak (KMO: 0,965; Barlett küresellik testi χ^2: 5601,318; p=0,00; Faktör açıklayıcılığı: %62,929) algılandığı tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluş ifadelerinin de tek boyut olarak algılandığı sonucuna ulaşılmıştır (KMO: 0,967; Barlett küresellik testi χ^2: 4473,208; p=0,00; Faktör açıklayıcılığı: %69,132). Keşifsel faktör analizi sonrası elde edilen verileri doğrulamak amacıyla AMOS 18 programı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analizde uyum değerleri incelendiğinde; (Siber Mağduriyet: χ^2=587,077; sd=149; χ^2/sd=3,940; CFI=0,921; IFI=0,921; NFI=0,897; RMSEA=0,092; Psikolojik İyi Oluş: χ^2=293,839; sd=77; χ^2/sd=3,816; CFI=0,951; IFI=0,951; NFI=0,935; RMSEA=0,09) tespit edilmiştir. Tablo 1'de araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlikleri

Ölçekler	Ölçüm Aralığı	Madde Sayısı	Cronbach Alfa (α)
Siber Mağduriyet	5'li Likert Ölçek	19	0,967
Siber Ortamda Cinsel Zorbalık	5'li Likert Ölçek	7	0,922
Siber Ortamda Engelleme ve Zarar Verme	5'li Likert Ölçek	8	0,924
Siber Ortamda Söylenti Çıkarma	5'li Likert Ölçek	4	0,868
Psikolojik İyi Oluş	5'li Likert Ölçek	14	0,965

Araştırmada kullanılan siber mağduriyet ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,967 (siber ortamda cinsel zorbalık: 0,922; siber ortamda engelleme ve zarar verme: 0,924; siber ortamda söylenti çıkarma: 0,868) ve psikolojik iyi oluş ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,965 olarak saptanmıştır. Ölçeklerin güvenilir sayılabilmesi ve analizlerin yapılabilmesi için bu değerlerin en az 0,70 olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 325). Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının yüksek ve tatmin edici düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın evrenini Konya ili Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 340 kişi olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda tesadüfi örnekleme yöntemiyle toplam 450 öğrenciye soru formu dağıtılmıştır. Dağıtılan soru formlarından 370'i geri dönmüş olup, soru formlarının geri dönüş oranı %82'dir. Eksik bilgi içerdiği tespit edilen 20 adet soru formu değerlendirmeye alınmamış olup analize tabi tutulan soru formu sayısı 350'dir. Soru formlarının sonuçlarının değerlendirilmesinde ise "SPSS" istatistiki analiz programı kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin, %49,4'ünün kadın (n=173) ve %50,6'sının ise erkek (n=177) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların, %29,1'i işletme (n=102), %35,8'i iktisat (n=125), %15,7'si kamu yönetimi (n=55) ve %19,4'ü uluslararası ilişkiler (n=68), bölümü öğrencisidir. Ayrıca öğrencilerin, %13,8'inin birinci sınıf (n=48), %23,7'sinin ikinci sınıf (n=83), %27,4'ünün üçüncü sınıf (n=96) ve %35,1'inin dördüncü sınıf (n=123) öğrencisi olduğu görülmüştür.

ARAŞTIRMA ANALİZLERİ VE BULGULAR

Korelasyon Analizi

Katılımcıların siber mağduriyetleri ve alt boyutları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi ve söz konusu ilişkilerin yönünü tespit edebilmek amacıyla Spearman korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

ÖLÇEKLER	ORT	SS	1	2	3	4
Siber Mağduriyet(1)	2,29	,92	1			
Siber Ortamda Cinsel Zorbalık(2)	2,18	,96	,895(**)	1		
Siber Ortamda Engelleme ve Zarar Verme(3)	2,32	,94	,939(**)	,767(**)	1	
Siber Ortamda Söylenti Çıkarma(4)	2,40	,99	,891(**)	,725(**)	,814(**)	1
Psikolojik İyi Oluş(5)	3,54	,96	**-,849(**)**	**-,763(**)**	**-,824(**)**	**-,817(**)**

Korelasyon, 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed). p<0,01 **(n=350)

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, Tablo 2'den de görülebileceği gibi; katılımcıların siber mağduriyetleri ile psikolojik iyi oluşları arasında yüksek düzeyde negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r=-0,849; p=0,00). Siber mağduriyetin boyutları olan "siber ortamda cinsel zorbalık", "siber ortamda engelleme ve zarar verme" ve "siber ortamda söylenti çıkarma" boyutları ile psikolojik iyi oluş arasında yüksek düzeyde negatif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (r=-0,763; r=-0,824; r=-0,817; p=0,00).

Regresyon Analizi

Bağımsız değişkenler olan siber mağduriyetin boyutları; siber ortamda cinsel zorbalık, siber ortamda engelleme ve zarar verme ve siber ortamda söylenti çıkarma değişkenlerinin, bağımlı değişken olan psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini, diğer bir ifadeyle bağımsız değişkenin boyutları ile bağımlı değişken arasındaki etkileşimi test etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3: Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	β	t	P	R	R^2	ΔR^2	F	P
Siber Ortamda Cinsel Zorbalık	-,309	**-,308**	-7,593	**0,00**	,948	,898	,897	1014,48	**0,00**
Siber Ortamda Engelleme ve Zarar Verme	-,434	**-,422**	-9,145	**0,00**					
Siber Ortamda Söylenti Çıkarma	-,245	**-,254**	-6,294	**0,00**					

Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş

Tablo 3'e göre modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir (p=0,00). Bu bağlamda psikolojik iyi oluş değişkenine ilişkin toplam varyansın (değişimin) %90'ı siber mağduriyetin boyutları ile açıklanabilir. Başka bir ifade ile katılımcıların algıladıkları siber mağduriyetlerinin, psikolojik iyi oluşlarının (ΔR^2=0,897; p=0,00) anlamlı ve negatif bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H1 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca siber ortamda cinsel zorbalık (β=-0,308; p=0,00), siber ortamda engelleme ve zarar verme (β=-0,422; p=0,00) ve siber ortamda söylenti çıkarma (β=-0,254; p=0,00) boyutlarının psikolojik iyi oluş değişkenini negatif yönde etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda H1a, H1b ve H1c hipotezleri de kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bilgi ve iletişim teknolojileri gençlere diğer bireylerle eş zamanlı iletişim kurma olanağı vermekte, bilgi kaynaklarına hızlı bir şekilde ulaşmalarını sağlamakta ve sosyalleşmeleri açısından yeni olanaklar sunmaktadır (Eroğlu ve Güler, 2015: 119). Ancak bilgi ve iletişim teknolojileri alanındaki imkânların sınırsız olması, denetimlerin az olması ve kullanımına yönelik yasakların kısıtlı olması bazı olumsuz durumların ortaya çıkmasına da neden olmaktadır. Bu olumsuz durumlardan biri de siber mağduriyettir. Bu çalışmada; Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin yaşadıkları siber mağduriyet ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki ve etkileşimin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ise Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okumakta olan 350 öğrenci üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Söz konusu veriler SPSS ve AMOS programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda; katılımcıların yaşadıkları siber mağduriyetin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisinin negatif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin yaşadıkları siber mağduriyetlerinin, psikolojik iyi oluşlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya konulmuştur. Böylece H1 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca siber mağduriyet değişkeninin; siber ortamda cinsel zorbalık, siber ortamda engelleme ve zarar verme ve siber ortamda söylenti çıkarma boyutlarının psikolojik iyi oluşlarını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda H1a, H1b ve H1c hipotezleri de kabul edilmiştir. Yani ortaya çıkan sonuca göre siber mağduriyet yaşayan üniversite öğrencileri ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasında anlamlı yönde ve negatif bir ilişki vardır. Kısaca üniversite öğrencilerinin yaşadığı siber mağduriyet arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyleri azalmaktadır.

Literatürdeki benzer çalışmalar sonucunda ergenlik döneminde olanlar başta olmak üzere üniversite öğrencilerinin siber zorbalığa maruz kaldıkları ve siber mağduriyet yaşadıkları tespit edilmiştir. Yaşanan siber mağduriyet, öğrencilerin stres, üzüntü, kaygı ve korku gibi olumsuz duygulara maruz kalmalarına neden olmaktadır. Hatta bazı öğrenciler, siber mağduriyet sebebi ile depresyon ve tükenmişlikle karşı karşıya kalmışlardır. Ayrıca kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha fazla siber mağduriyet yaşadıkları da belirlenmiştir (Doane ve diğerleri, 2013; Çiftçi, 2018; Erdur-Baker ve Kavsut, 2007; Arıcak, 2009; Özer ve Şad, 2021).

Üniversite öğrencileri ve ergenler başta olmak üzere tüm diğer bireylerin siber mağduriyet yaşamaması için gerekli teknik önlemler alınmalı ve yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca bu mağduriyetin yaşanmaması amacıyla tüm öğrenciler için YÖK ve MEB başta olmak üzere ilgili kurumlar siber mağduriyet konusunda bilgilendirici etkinlikler düzenlemelidir. Bu konuda kurumlarla birlikte bireylere de önemli görevler düşmektedir. Özellikle öğrencilerin siber mağduriyet yaşamamak için internette geçirdikleri zamanlarını güvenilir sitelerde ve kendilerini geliştirmek adına daha kaliteli şekilde değerlendirmelidirler. Bu sayede daha az mağduriyet yaşanabilir. Ek olarak; araştırmanın farklı alanlarda da yapılması ve zamanla tekrarlanması (boylamsal olması) örgüt yazınına katkı açısından daha faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma Konya ilinde ve yalnızca tek bir üniversitenin bir fakültesindeki öğrencilere yapıldığı için bulguların genellenebilirliği sınırlı hale gelmektedir. Ancak nerede araştırma yapılırsa yapılsın siber mağduriyet ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin negatif yönlü çıkması beklenen bir durumdur. Benzeri araştırmalar farklı fakülte öğrencilerinde ve farklı yaş gruplarında yapılırsa hem bireylerin hem de kurumların yaşanılan sorunun ciddiyetine dair farkındalığı artırılabilir.

KAYNAKÇA

Akdoğan, A. & Polatcı, S. (2017). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** 17(1), 273-293.

Arıcak, O. T. (2009). Psychiatric Symptomatology as a Predictor of Cyberbullying Among University Students. **Eurasian Journal of Educational Research**, 34, 167–184.

Ayas, T. & Horzum, M. B. (2010). Sanal Zorba/Kurban Ölçek Geliştirme Çalışması. **Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi,** (19), 1-17.

Brown, C. & Demaray, M. & Fredrick, S. (2014). Cyber Victimization in Middle School and Relations to Social Emotional Outcomes. **Computers in Human Behavior**, 35, 12–21.

Brown, S. & Janmohamed, K. (2008). **Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS)**. Warwick: Warwick Medical School University.

Çiftçi, H. (2018). Öğrencilerin Siber Mağduriyet Düzeylerinin Karşılaştırılması. **Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi**, 1536-1567.

Del Rey, R., Elipe, P. & Ortega-Ruiz, R. (2012). Bullying and Cyberbullying: Overlapping and Predictive Value of the Co-Occurrence. **Psicothema**, 24, 608-613.

Demir, G. T., Namlı, S., Hazar, Z., Türkeli, A., & Cicioğlu, H. İ. (2018). Bireysel ve Takım Sporcularının Karar Verme Stilleri ve Mental İyi Oluş Düzeyleri. **CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi,** 13(1), 176-191.

Demirtaş, A. S. & Baydemir, K. (2019). Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,** 18(70), 664-666.

Doane, A. N., Kelley, M. L., Chiang, E. S., & Padilla, M. A. (2013). Development of the Cyberbullying Experiences Survey. **Emerging Adulthood**, 1(3), 207–218.

Duman, N. & Bridge, E. N. (2019). Siber Mağduriyet. **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi,** 10(17), 1157-1178.

Erdur-Baker, O., & Kavsut, F. (2007). Akran Zorbalığının Yeni Yüzü: Siber Zorbalık [The New Face of Peer Bullying: Cyber Bullying]. **Eurasian Journal of Educational Research**, 27, 31–42.

Eroğlu, Y. & Güler, N. (2015). Koşullu Öz-Değer, Riskli İnternet Davranışları ve Siber Zorbalık/Mağduriyet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,** 5(3), 118-129.

Gable, S.L. & Haidt J. (2005). What (and Why) is Positive Psychology? **Review of General Psychology**, 9(2), 103-110.

Göldağ, B. (2017). Ortaöğretim Kurumlarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Siber Zorbalık ve Siber Mağduriyet Durumları. **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,** 10(54), 719-730.

Gönener, A., Öztürk, A., & Yılmaz, O. (2017). Kocaeli Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Mental (Psikolojik) İyi Olma Düzeylerinin Mutluluk Düzeylerine Etkisi. **Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi,** 4(1), 44-55.

Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri** (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

İşgör, İ.Y. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi,** 6(1), 494-508.

Keldal, G. (2015). Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği'nin Türkçe Formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. **The Journal of Happiness & Well-Being,** 3(1), 103-115.

Kermen, U., Tosun, N. İ., & Doğan, U. (2016). Yaşam Doyumu ve Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcısı Olarak Sosyal Kaygı. **Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi,** 2(1), 20-29.

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. **Journal of Personality and Social Psychology**, 82(6), 1007–1022.

Landoll, R. R., La Greca, A. M., Lai, B. S., Chan, S. F., & Herge, W. M. (2015). Cyber Victimization By Peers: Prospective Associations with Adolescent Social Anxiety and Depressive Symptoms. **Journal of Adolescence**, 42, 77–86.

Li, Q. A. (2006). Cyberbullying in Schools: A Research of Gender Differences. **School Psychology International**, 27(2), 157–170.

Li, Q. A. (2008). Cross-Cultural Comparison of Adolescents' Experience Related To Cyberbullying. **Educational Research**, 50(3), 223–234.

Mason, K. L. (2008). Cyberbullying: A Preliminary Assessment For School Personnel. **Psychology in the Schools,** 45, 323–348.

O'Campo, P., Salmon, C. & Burke, J. (2009). Neighbourhoods and Mental Well-Being: What Are The Pathways? **Health & Place,** 15, (1), 56-68.

Olweus D. (1995). Bullying or Peer Abuse at School: Facts and Intervention. **Current Directions in Psychological Science**, 4(6),196-200.

Özer, N. & Şad, S. N. (2021). Lise Öğrencilerinde Siber Zorbalık, Siber Mağduriyet ve Okul Tükenmişliği. **Millî Eğitim**, 50(229), 393-417.

Patchin, J. W., & Hinduja, S. (2015). Measuring Cyberbullying: Implications for Research. **Aggression and Violent Behavior**, 23, 69–74.

Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. **American Psychologist**, 55, 5–14.

Semerci, A. (2017). Lise Öğrencilerinin Siber Zorbalık ve Mağduriyet Durumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Kastamonu Eğitim Dergisi,** 25(4), 1285-1300.

Shariff, S. (2005). Cyber-Dilemmas in The New Millennium: School Obligations To Provide Student Safety in A Virtual School Environment. **Journal of Education**, 40, 467-487.

Söner, O. & Yılmaz, O. (2018). Lise Öğrencilerinin Sosyal Medya Bağımlılığı ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki. **Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** 7(13), 59-73.

Yılmaz, O. (2020). Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinde Siber Zorbalık Mağduriyeti ve Depresyon Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi (Uzmanlık Tezi). Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi, Antalya.

YEŞİL ÖRGÜT İKLİMİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SAHİPLENMENİN ARACI ROLÜ

Dr. Öğr. Üyesi Meryem Derya YEŞİLTAŞ

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi,
deryayesiltas@osmaniye.edu.tr

Öğr. Gör. Dr. Ebru ÖZER TOPALOĞLU

Necmettin Erbakan Üniversitesi,
eozer@erbakan.edu.tr

ÖZET

Çalışmanın amacı yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi ve bu etkide psikolojik sahiplenmenin aracı rolünün belirlenmesidir. Araştırmada kolayda ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma örneklemi kamu (%77.4) ve özel sektörde (%22.6) çalışan toplam 398 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmada tanımlayıcı istatistikler ve çarpıklık- basıklık değerlerinin yanı sıra ölçeklerin geçerliliklerinin incelenmesinde doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirliğinin test edilmesinde ise Cronbach Alfa katsayısından yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için Pearson Korelasyon analizi, doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerin incelenmesi içinse SPSS Process Macro Regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma bulguları yeşil örgüt iklimi, yeşil örgütsel davranış ve psikolojik sahiplenme arasında anlamlı pozitif yönlü ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yeşil Örgüt İklimi, Yeşil Örgütsel Davranış, Psikolojik Sahiplenme, Çevresel Sürdürülebilirlik

GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin karşı karşıya kaldıkları zorluklardan biri çevreye verilen zararın azaltılması ve gelecekteki bozulmayı önlemeye yönelik acil ihtiyaç ve planlardır (Andersson vd., 2013). Dünya çapındaki kurumsal stratejiler çevresel yönetim sorunlarından etkilenmektedir (Chen ve Chang, 2013). Paydaşlar örgütlere toplum ve çevre üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaları için baskı yapmaktadır. Sosyal sorumluluk ve çevre yönetimi, örgüt faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (Molina-Azorin, vd., 2009). İşletmeler çevreyi korumayı desteklediğinde ve çevre yönetimine aktif olarak katıldığında, sadece kurumsal değerleri takip etmekle kalmamakta, aynı zamanda imajlarını da geliştirmektedir (Teng, 2011). Bunun sonucu olarak da tüm dünyada çevreye verilen önemin artmasıyla birlikte işletmeler kuruluş aşamasından itibaren eko girişimcilik faaliyetlerinde bulunarak, işletmelerde çevreye zarar verecek atıkları yok ederek, iş süreçlerini çevreye duyarlı şekilde düzenleyerek ve işletmelerinin bu yönlerini vurgulayarak rekabet avantajı sağlamaya çalışmakta aynı zamanda da sosyal sorumluluk faaliyetlerini yerine getirmektedirler.

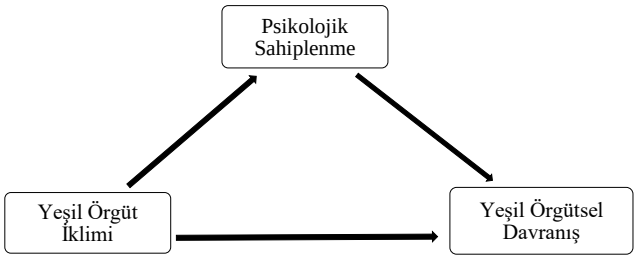
Yeşil örgütsel davranış kavramı her geçen gün artan bir öneme sahip olmakla birlikte literatürde çok fazla kaynağa rastlanmamıştır. Örgütler, iç ve dış çevrelerinin çevreye duyarlı olduklarını göstermek adına politikalar geliştirmektedirler. Fakat yalnızca yeşil işletmecilik ve yeşil yönetim uygulamaları tek başına yeterli değildir. İşletmelerin, bu çevreci çağda yaratıcı bir zihinle sürdürülebilirlik felsefesini benimsemeleri gerekmektedir (Chen ve Chang, 2013). Örgütte çevre dostu faaliyetlerin mevcut durumdan arzu edilen duruma dönüşmesine yönelik motivasyon oluşturmak için örgüt, grup veya bireysel seviyelerde ortak paylaşılan bir vizyon geliştirilmesi önemlidir (Boyatzis, Rochford ve Taylor, 2015). Çevreye duyarlı işletme politikalarını işletmenin kültürü haline getirip pazarlama, muhasebe, ürün, üretim fonksiyonlarında da etkin hale getirmek gerekmektedir (Erbaşı, 2019: 5). Çevre dostu bir örgüt olarak anılmanın ve algılanmanın örgüt açısından da çalışanlar açısından da olumlu yönleri vardır. Yeşil yönetim uygulamaları örgütün maliyetlerini azaltıp örgütün gelirinin artmasını sağlayabilmektedir

(Molina-Azorin vd., 2009). Çalışanlar açısından ise örgütün bu olumlu imajı çalışanların davranışlarını olumlu yönde etkileyecek ve onları motive edecektir (Araujo, 2014).

Çalışanın tutum ve davranışlarının potansiyel olarak önemli bir yordayıcısı olarak görülen psikolojik sahiplenmeyi ise örgütte bir çalışanın hedef için sahiplenici duygular geliştirdiği psikolojik olarak deneyimlenen bir olgu olarak tanımlamak mümkündür (Van Dyne ve Pierce, 2004). Psikolojik sahiplenmenin özünde bir nesneyi, bir fikri veya bir varlığı benimmiş veya bizimmiş gibi hissetmek yatmaktadır (Furby, 1978). Sahiplik ve mülkiyet duygusunun nedenleri araştırıldığında öncelikle insanların doğası gereği doğuştan sahiplik duygusu taşıdıkları görülmektedir. Psikolojik sahiplenmeyi sadece maddi olan nesneler değil hedefler gibi maddi olmayan nesneler de oluşturmaktadır. Ayrıca psikolojik sahiplenme, sahiplik deneyimini yaşayan insanlar üzerinde önemli duygusal, durumsal ve davranışsal etkilere sahiptir (Pierce vd., 2001; Avey, vd., 2009). Psikolojik sahiplenme, bireylerin mülkiyetin hedefi veya bu hedefin bir parçasının "kendilerine" ait olduğunu hissettikleri durumdur. Psikolojik sahiplenmenin ilk özelliği sahiplenme duygusunun, benim veya bizim ile ortak olarak ilişkilendirilen anlam ve duyguda kendini göstermesidir. İkinci olarak psikolojik sahiplenme, birey ile bir nesne arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır. Üçüncü özellik ise, psikolojik sahiplenme bireyin sahiplenme hedefiyle ilgili farkındalığını, düşüncelerini ve inançlarını yansıtmaktadır (Pierce vd., 2003: 86).

Örgüt iklimi, bir örgütün üyelerinin toplam algısıdır. Örgüt iklimi, örgütün herhangi bir parçasının veya bütününün algısı olduğundan, tanımı algılanan bakış açılarına bağlı olarak büyük ölçüde değişmektedir (Sinha, 2009). Örgüt iklimiyle ilgili literatürde farklı tanımlar mevcuttur. Bir bakış açısına göre örgüt iklimi, çalışma ortamlarının çalışanların üzerindeki psikolojik etkisine ilişkin ortak algılarıdır (Glisson, 2000). Bir başka tanıma göre ise örgüt iklimi, çalışanların deneyimlediği politikalar, uygulamalar ve prosedürler ile ödüllendirilirken gözlemledikleri, desteklenen ve beklenen davranışlara ilişkin paylaşılan algılar ve bunlara verilen anlam olarak tanımlanabilir (Schneider vd., 2013). Yeşil örgüt iklimi ise çalışanların örgütlerinin çevresel sürdürülebilirliğe bağlılığına ilişkin ortak algılarıdır. Aslında, yeşil örgüt iklimi belirleyen boyutlar, çevre politikası ve yönetim yönelimini (örneğin politika beyanları, eğitim, çalışanlara verilen bilgiler vb.) ve ayrıca belirli çevresel görevleri (örneğin geri dönüşüm, su kaynakları yönetimi ve kimyasal kontrolü) içermektedir (Zientara ve Zamojska, 2018:1147).

Çevresel sürdürülebilirlik, 21. yüzyılda kurumsal varoluşun kritik bir bileşeni olarak ortaya çıkmaktadır (Starik ve Marcus, 2000). Bu sorunun hem örgütlere hem de iş yaşamına yansımaları bulunmaktadır. Çalışanların yeşil örgütsel davranış sergilemelerinin öncüllerinin anlaşılması, bu konuda motive edilmelerine ve yönlendirmelerine katkıda bulunabilecektir. Bu bağlamda çalışmanın konusunu yeşil örgüt iklimi, psikolojik sahiplenme ve yeşil örgütsel davranış kavramları oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı ise yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerine etkisi ve bu etkide psikolojik sahiplenmenin aracı rolünün belirlenmesidir. Bu doğrultuda hazırlanan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırma hipotezleri ise aşağıdaki gibidir;
H_1: Yeşil örgüt ikliminin psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H_2: Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H_3: Psikolojik sahiplenmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_4: Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracılık rolü vardır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evreni Türkiye'de kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde "Kolayda Örnekleme" ve "Kartopu Örnekleme" yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini ankete katılan 398 çalışan oluşturmaktadır. Mart-Nisan 2021 tarihleri arasında veriler toplanmıştır, veri toplama süreci Covid-19 pandemisi sebebiyle online anket formları ile yürütülmüştür. Anketler whats app ve instagram gibi sosyal medya araçları ile dağıtılmıştır. Katılımcılardan anketi en az bir kişiye ulaştırması istenmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlenme aşamasında ankette yer alan ifade sayısının beş katı veya üzerinde katılımcı bulunması gerektiği kuralı temel alınmıştır (Hair vd., 1995: 373). Araştırmada kullanılan ölçeklerin toplam ifade sayısı 22 olup, örneklemin en az 110 (22*5=110) kişiden oluşması gerektiği belirlenmiştir. Analizler 398 geçerli anket ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem sayısı bu şartı sağlamaktadır.

Katılımcıların 90'ınını (%22,6) özel sektör çalışanları, 308'ini (77,4) kamu çalışanları oluşturmaktadır. Katılımcıların 194'ü (%48,7) kadın ve 204'ü (%51,3) erkektir. Tablo 1'de katılımcıların bazı demografik özelliklerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Eğitim	Sayı	%	Yaş	Sayı	%	Kurumdaki Görev Süresi	Sayı	%
Lise	33	8,3	**25 yaş ve altı**	18	4,5	**1 yıldan az**	35	8,8
			26-30	70	17,6	**1–5**	135	33,9
Ön lisans	28	7	**31-35**	104	26,1	**6–10**	139	34,9
Lisans	230	57,8	**36-40**	94	23,6	**11–15**	51	12,8
Lisansüstü	107	26,9	**41-45**	65	16,3	**16-20**	22	5,5
			46 yaş ve üzeri	47	11,8	**21 yıl ve üzeri**	16	4
Kadın	194	48,7	**Evli**	299	75,1	**İdari Görevi Var**	118	29,6
Erkek	204	51,3	**Bekar**	99	24,9	**İdari Görevi Yok**	280	70,4

Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Veriler anket tekniğinden yararlanılarak elde edilmiştir. Kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Yeşil Örgüt İklimi, Psikolojik Sahiplenme ve Yeşil Örgütsel Davranış ölçekleri 5'li Likert ölçeği (Kesinlikle katılmıyorum-Kesinlikle katılıyorum) ile değerlendirilmiştir.

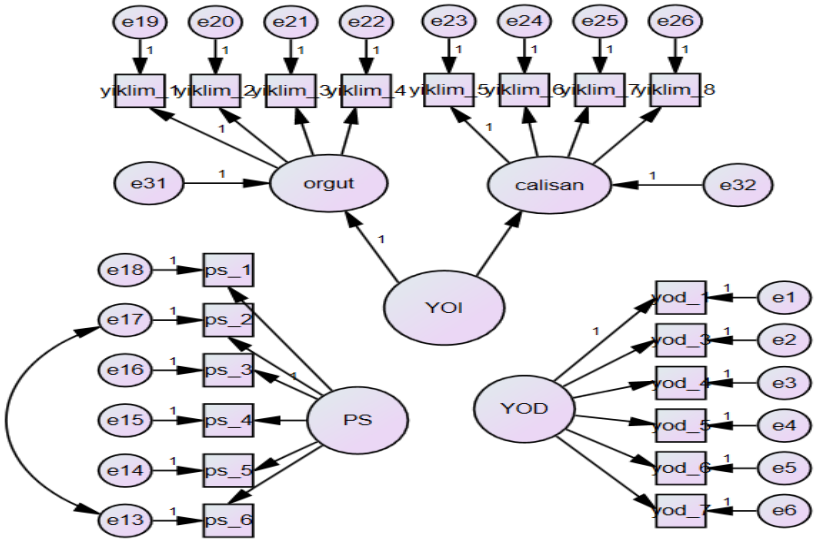
- Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği: Norton ve Arkadaşları (2014) tarafından geliştirilen 8 maddelik ölçeğin Türkçe versiyonuna Özalp (2019)'in çalışmasından ulaşılmıştır. Ölçek çalışan ve örgütsel algı ve çalışma arkadaşlarına yönelik algı olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Özalp (2019) çalışmasında ölçeğin güvenilirliğini ölçen Cronbach Alfa katsayılarının örgütsel algı boyutunda 0.847; çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutunda 0.835 ve yeşil örgüt iklimi ölçeğinin ise 0.882 olduğunu raporlamıştır.
- Psikolojik Sahiplenme Ölçeği: Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen 7 maddelik tek boyuttan oluşan psikolojik sahiplenme ölçeğinin Türkçe versiyonuna Demirkaya ve Kandemir (2014)'in çalışmasından ulaşılmıştır. Demirkaya ve Kandemir (2014) çalışmalarında ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0.763 olarak raporlamıştır.
- Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Robertson ve Barling (2013) tarafından geliştirilen 7 ifadeden oluşan ölçeğin Türkçe versiyonuna Özalp (2019)'in çalışmasından ulaşılmıştır. Özalp (2019) çalışmasında yeşil örgütsel davranış ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0.882'dir.

Son bölümde ise katılımcılara cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, kurumdaki idari/yöneticilik görev durumu, çalıştığı kurumun niteliği (kamu/özel), kurumdaki görev sürelerine ve mesleklerine ilişkin demografik sorular yöneltilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Ölçeklere İlişkin Bulgular

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğinin test edilmesi amaçlanmıştır. Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı ise ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesi için ise kullanılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizde en yüksek olabilirlik (Maksimum Likelihood) kestirim yöntemi dikkate alınmıştır. Analizlere ilişkin değerler Tablo 2 ve Tablo 3'te bulunmaktadır. Psikolojik sahiplenme ölçeğine ait 1 ifadeler ters kodlanarak analiz edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) yeşil örgütsel davranış ölçeğinden ve psikolojik sahiplenme ölçeğinden 1'er ifade düşük faktör yükleri sebebiyle analizden çıkarılmıştır. Psikolojik Sahiplenme ölçeğinde "*Bu işletme için çalışan birçok kişi bu işletmeyi kendilerininmiş gibi hissediyor."* ve "*Bu işletme çalışanlarının çoğu işletmeyi sahiplenmiştir."* arasında 1 adet kovaryans çizilmiştir. İkinci düzey DFA sonucunda araştırmada kullanılan yeşil örgütsel davranış ve psikolojik sahiplenme ölçeklerinin tek boyutlu yapıları; yeşil örgüt ikliminin ise iki boyutlu yapısı doğrulanmıştır. DFA bulguları araştırmada kullanılan ölçeklerin iyi uyum iyiliği endekslerine uygun olduğunu göstermektedir (Wang ve Wang, 2020: 19-21).



Şekil 2: Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Tablo 2: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	Değişken Sayısı	Doğrulayıcı Faktör Analizi					
		CMIN/ df	GFI	NFI	IFI	TLI	RMSA
Model	3	3,320	0.883	0.910	0.935	0.925	0.076
İyi Uyum Endeksi*		**≤3**	**≥0.90**		**≥0.95**		**≤0.05**
Kabul Edilebilir Uyum Endeksi*		**≤4-5**	**0.89-0.85**		**≥0.90**		**0.06-0.08**

***Kaynak:** Wang ve Wang, 2020: 19-21

Ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3'te bulunmaktadır. Güvenilirlik analizinde Crombach Alfa katsayısından faydalanılmış olup, ölçeğin Alfa (α) değeri güvenilirlik derecesini ifade etmektedir. "*0.60≤α<0.80 arası güvenilir; 0.80≤α<1.00 arası yüksek derecede güvenilir olduğunu*

göstermektedir" (Kalaycı, 2010: 405). DFA ve güvenilirlik analizi bulguları araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Normallik Testleri ve Güvenilirlik Değerleri

Değişkenler	İfade Sayısı	Ort	Std. Sap.	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alpha
Yeşil Örgüt İklimi	8	4.0553	0.74643	-0.997	1.160	0.907
-Örgüt Boyutu	4	4.0371	0.75390	-1.009	1.654	0.769
-Çalışan Boyutu	4	4.0735	0.86444	-0.904	0.544	0.943
Psikolojik Sahiplenme	6	3.9116	0.93884	-0.957	-0.468	0.925
Yeşil Örgütsel Davranış	6	4.1298	0.61800	-0.577	-0.070	0.706

Araştırmada kullanılan analizler verilerin normal dağılıma uygun olmasını gerektirmektedir. Verilerin normal dağılıma uygunluğun çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları ile test edilmiştir. George ve Mallery (2020: 115)'e göre -2 ile +2 aralığındaki basıklık ve çarpıklık değerleri verilerin normal dağılıma sahip olduğunu ifade etmektedir. Ölçeklere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin söz konusu şartları sağlaması sebebiyle, verilerin normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmektedir.

Hipotezlere İlişkin Bulgular

Yeşil örgüt iklimi, psikolojik sahiplenme ve yeşil örgütsel davranış arasında ilişkilerin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinin ardından, yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerine etkisi ve bu etkide psikolojik sahiplenmenin aracı rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Hayes'in (2013) geliştirdiği, bootstrap yöntemine dayanan IBM SPSS Process Makro uygulaması kullanılmıştır. Aracılık modeli olarak 4. Model regresyon analizi kullanılmıştır.

Korelasyon analizi ile yeşil örgüt iklimi, psikolojik sahiplenme ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Tablo 4). Yeşil örgüt iklimi ile psikolojik sahiplenme arasında ($r= 0.618$; $p<0.001$) istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki; yeşil örgüt iklimi ile yeşil örgütsel davranış arasında ($r= 0.353$; $p<0.001$) istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü zayıf ilişki belirlenmiştir. Psikolojik sahiplenme ile yeşil örgütsel davranış arasında ($r= 0.421$; $p<0.001$) ise istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur.

Tablo 4: Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları

	Değişkenler	1	2	3
1	Yeşil Örgüt İklimi	1		
2	Psikolojik Sahiplenme	.618***	1	
3	Yeşil Örgütsel Davranış	.353***	.421***	1

***p<0.001

Yeşil örgüt iklimi, psikolojik sahiplenme ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkilerin belirlenmesinin ardından, yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerine etkisi ve bu etkide psikolojik sahiplenmenin aracı rolü belirlenmesi amacıyla SPSS Process Macro 4. Model regresyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 5'te gösterilen ilk model istatistiksel olarak anlamlı olup, bulgular psikolojik sahiplenmenin %38.19'unun yeşil örgüt iklimi tarafından açıklandığını ifade etmektedir ($F=244.6579$; $p=0.00$). Yeşil örgüt ikliminin psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı pozitif yönlü güçlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta=.6180$). Bulgular neticesinde "H_1: Yeşil örgüt ikliminin psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır." hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 5: Yeşil Örgütsel İklimin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi

	Bağımlı Değişken: Psikolojik Sahiplenme							Model Özeti	
Bağımsız Değişkenler	**β**	**B**	**S.H.**	**t**	**p**	**LLCI**	**ULCI**	**R^2**	**F**
(Sabit)		.7596	.2049	3.7074	**.002**	.3568	1.1624	.3819***	244.6579
Yeşil Örgütsel İklim	.6180	.7773	.0497	15.6415	**.000**	.6796	.8750		

***p<0.001

İkinci modele göre (Tablo 6), yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı olup (F=56.3230; p=0.00), yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranışın açıklanmasında %12.45'lik bir rolü vardır. Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir (β=.3529). Bulgular neticesinde "H_2: Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır." hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6. Yeşil Örgütsel İkliminin Yeşil Örgütsel Davranışa Etkisi

	Bağımlı Değişken: Yeşil Örgütsel Davranış							Model Özeti	
						Güven Aralığı			
Bağımsız Değişkenler	**β**	**B**	**S.H.**	**t**	**p**	**Alt Sınır**	**Üst Sınır**	**R^2**	**F**
(Sabit)		2.9450	.1605	18.3473	**.000**	2.6295	3.2606	.1245***	56.3230
Yeşil Örgüt İklimi	.3529	.2922	.0389	7.5049	**.000**	.2156	.3687		

***p<0.001

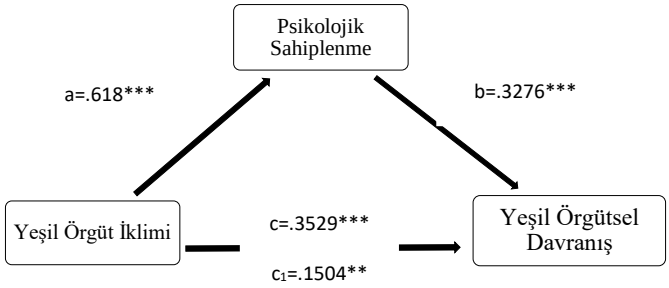
Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerine etkisi ve bu etkide psikolojik sahiplenmenin aracı rolüne ait üçüncü model istatistiksel açıdan anlamlı olup (F=46.5841; p=0.000), yeşil örgütsel davranışının %19.09'unun değişkenler tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır (Tablo 7). Psikolojik sahiplenmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu (β= .3276 ; p=0.00) belirlenmiştir. Dolayısıyla "H_3: Psikolojik sahiplenmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır." hipotezi desteklenmiştir. Analiz sonucunda yeşil örgüt ikliminin ise ikinci modelde pozitif yönlü anlamlı olan etkisinin ise istatistiksel olarak azaldığı görülmektedir (β= .1504; p=.0093).

Tablo 7: Yeşil Örgüt İklimi ve Psikolojik Sahiplenmenin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi

	Bağımlı Değişken: Yeşil Örgütsel Davranış							Model Özeti	
						Güven Aralığı			
Bağımsız Değişkenler	**β**	**B**	**S.H.**	**t**	**p**	**Alt Sınır**	**Üst Sınır**	**R^2**	**F**
(Sabit)		2.7812	.1572	17.6957	**.000**	2.4722	3.0902	.1909***	46.5841
Yeşil Örgüt İklimi	.1504	.1246	.0477	2.6131	**.0093**	.0308	.2183		
Psikolojik Sahiplenme	.3276	21.56	.0379	5.6905	**.000**	.1411	.2901		

***p<0.001

Araştırma modeli doğrultusunda regresyon analizinde bağımsız değişken yeşil örgüt iklimi, bağımlı değişken yeşil örgütsel davranış ve aracı değişken ise psikolojik sahiplenmedir. Yeşil örgüt ikliminin dolaylı etkisinin hesaplanması için SPSS Macro Process programı kullanılmıştır. Dolaylı etki tahmininin anlamlılık düzeyi bootstrap testiyle incelenmiştir. Bootstrap işlemi ile örneklem sayısı 5000'e yükseltilmiş ve bootstrap değeri ile güven aralıkları (GA) hesaplanmıştır. Test edilen aracılığın anlamlı olduğu sonucu güven aralıkları arasında sıfırın bulunmaması ile belirlenmektedir (Preacher ve Hayes, 2008). Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki doğrudan etkisinin psikolojik sahiplenmenin modele girmesi ile istatistiksel olarak anlamlı olmakla birlikte etki gücünün azaldığı (β = .1504; p=0.0093) sonucuna ulaşılmıştır.



Şekil 3: Aracılık Modeli Sonuçları (**p < .01, ***p < .001)

Tablo 8'de Model 1'de bulunan dolaylı yolların anlamlılığının test edilmesine yönelik gerçekleştirilen analiz sonucundaki bootstrap katsayıları ile %95 güven aralıklarının alt ve üst limitleri gösterilmektedir. Tablo 8'de toplam etki değeri 0.2922; direkt etki değeri 0.1246 ve dolaylı etki değeri ise 0.1676'dır. Doğrudan (direkt) etki, dolaylı etki ve toplam etkinin (p=0.00) güvenlik aralığında sıfırın olmaması sebebiyle istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve psikolojik sahiplenmenin yeşil örgüt iklimi ile yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak "H_4: Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracılık rolü vardır" hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 8: Yeşil Örgüt İkliminin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sahiplenmenin Aracı Rolünde Direkt ve Dolaylı Etki

Model Yolları	**Etki**	**S.H.**	**Güven Aralığı**	
			Alt Sınır	**Üst Sınır**
(Direkt Etki) Yeşil Örgüt İklimi--->Yeşil Örgütsel Davranış	**.1246**	.0477	**.0308**	**.2183**
(Dolaylı Etki) Yeşil Örgüt İklimi--->Psikolojik Sahiplenme ---> Yeşil Örgütsel Davranış	**.1676**	.0370	**.0976**	**.2442**
Toplam Etki	**.2922**	.0389	**.2156**	**.3687**

Bootstrap Örneklem Sayısı: 5000; %95 Güven aralığı

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisi ve bu etkide psikolojik sahiplenmenin aracı rolünün belirlenmesidir. Çevresel sürdürülebilirlik sorunun örgütlere ve iş yaşamına yansımalarını görmek, bu sorunun çözümünde rol oynayacak olan yeşil örgütsel davranışının öncüllerini anlamak bakımından bu çalışma önem taşımaktadır. Araştırma sonucunda, çalışanın yeşil örgüt iklimi algısı ve psikolojik sahiplenme ile yeşil örgütsel davranışının birbirleriyle pozitif yönlü ilişkili olduğu belirlenmiştir. Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış ve psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu belirlenmiştir. Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisine yönelik elde edilen bulgular Zientara ve Zamojska (2018), Özalp (2019) ve Norton ve Arkadaşları (2014)'nın çalışmalarını desteklemektedir. Psikolojik sahiplenmenin yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif etkisi olduğu elde edilen bir diğer bulgudur. Son olarak, yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Bu değişkenleri birlikte ele alan bir çalışamaya rastlanmamış olması sebebiyle elde edilen bu sonuçlar önem taşımaktadır. Yeşil örgütsel davranışın örgüt içerisinde yaygınlaştırılması için çalışanlarda psikolojik sahiplenme duygusunun arttırılmasını sağlayacak faaliyetlerin yanı sıra personel güçlendirme, ödüllendirme sistemleri ve yeşil örgütsel davranış konusunda farkındalık oluşturulabilecek insan kaynakları uygulamalarının ve eğitimlerin gerçekleştirilmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın birtakım kısıtları bulunmaktadır. Verilerin Covid-19 pandemisi sürecinde toplanmış olması, kolayda örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemleri ile

toplanmış olması sonuçların genellenebilirliğini olumsuz etkilemektedir. Gelecekteki çalışmalarda, tek bir sektörden veya bir örgütten daha büyük örneklemlerle araştırılmasının değişkenler ve aralarındaki ilişkiye yönelik daha detaylı bilgilerin elde edilmesini sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Andersson, L., Jackson, S. E., & Russell, S. R. (2013). Greening organizational behavior: An introduction to the special issue. **Journal of Organizational Behavior,** 34: 151-155.

Araujo, F. F. (2014). Do I look good in green? A conceptual framework integrating employee green behavior, impression management and social norms. **Amazônia, Organizações e Sustentabilidade,** 3(2), 7-23.

Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes**. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior,** *30*(2): 173-191.

Boyatzis, R.E., Rochford, K. ve Taylor, S.N. (2015). The role of the positive emotional attractor in vision and shared vision: Toward e_ective leadership, relationships, and engagement. **Front. Psychol.** 6: 670–683.

Chen, Y.S. (2010). The drivers of green brand equity: Green brand image, green satisfaction, and green trust. **J. Bus. Ethics,** 93: 307–319.

Chen, Y.S. ve Chang, C.H. (2012).Enhance green purchase intentions: The roles of green perceived value, green perceived risk, and green trust. **Manag. Decis**. 50: 502–520.

Chen, Y.S. ve Chang, K.C. (2013). The nonlinear effect of green innovation on the corporate competitive advantage**. Qual. Quant**. 47: 271–286.

Demirkaya, H., & Şimşek Kandemir, A. (2014). 21. Yüzyılın Anahtar Rekabet Faktörü Olan Psikolojik Sahiplenme Üzerine Bir İşletme İncelemesi. **Çalışma Dünyası Dergisi**, *2*(3).

Erbaşi, A. (2019). Performans değerlendirme hatalarının çalışanların işten ayrılma niyetleri ve yöneticilerine güvenleri üzerindeki etkisi. **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 15(1), 223-240.

Furby, L. (1978). Possession in humans: an exploratory study of its meaning and motivation. **Social Behavior and Personality,** 6: 49–65.

George, D. & Mallery, P. (2020). **IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple study guide and reference** (16.Baskı). New York: Taylor & Francis.

Glisson, C. (2000). Organizational culture and climate. In R. Patti (Ed.), **The handbook of social welfare management** (pp. 195–218). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham R.L. ve Black W.C. (1995). **Multivariate Data Analysis: With Readings,** (4. Baskı), New Jersey:PrenticeHall.

Hayes, A. F. (2013). **Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach.** Guilford Press.

Kalaycı, Ş. (2010). **SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri** (5. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Molina-Azorin, J. F., Claver-Cortes, E., Lopez-Gamero, M. D., & Tari, J. J. (2009) Green management and financial performance: A literature review. **Management Decision**, 47: 1080–1100

Norton, T.A., Zacher, H., and Ashkanasy, N.M. (2014). Organisational Sustainability Policies and Employee Green Behavior: The Mediating Role of Work Climate Perceptions. **Journal of Environmental Psychology**, *38*: 49-54.

Özalp, Ö. (2019). Otel çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algılarının yeşil örgütsel davranışları üzerine etkisi. Selçuk Üniversitesi SBE, Turizm işletmeciliği anabilim Dalı, Konya.

Pierce, J. L., Kostova, T., ve Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. **Academy of management review,** *26*(2): 298-310.

Pierce, J. L., Kostova, T., ve Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. **Review of general psychology,** *7*(1): 84-107.

Preacher KC, Hayes AF. (2008). Asymptotic and re-sampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. **Behav Res Meth** 40(3):879-891.

Robertson, J.L., ve Barling, J. (2013). Greening Organizations Through Leaders‟ Influence on Employees‟Pro-Environmental Behaviors. **Journal of Organizational Behavior***,* 34: 176-194

Schneider, B., Ehrhart, M. G., ve Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. **Annual review of psychology,** *64*, 361-388.

Sinha, J. B. (2009). **Culture and organizational behaviour.** SAGE Publications: India.

Starik, M., & Marcus, A. A. (2000). Introduction to the special research forum on the management of organizations in the natural environment: A field emerging from multiple paths, with many challenges ahead. **Academy of Management Journal, 43**(4), 539-547.

Teng, M.J. (2011). The effects of an environmental management system on intangible assets and corporate value: Evidence from Taiwan's manufacturing firms. **Asian Bus. Manag.** 10: 381–404.

Wang, J., ve Wang, X. (2020). **Structural equation modeling: Applications using Mplus** (2.Baskı). John Wiley & Sons.

Van Dyne, L., ve Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. **Journal of Organizational Behavior,** *25*: 439-459.

Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry. **Journal of Sustainable Tourism,** 26(7): 1142-1159.

GÜÇLENDİRİCİ LİDERLİK VE SANAL KAYTARMA İLİŞKİSİNDE ÖZ-LİDERLİĞİN ARACI ROLÜ

Araş. Gör. Selin KARACA

Türk-Alman Üniversitesi,
selin.karaca@tau.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Sevgin BATUK

Türk-Alman Üniversitesi,
sevgin.batuk@tau.edu.tr

ÖZET

Pandeminin iş yaşamına getirdiği en büyük değişikliklerden bir tanesi uzaktan çalışma uygulamasının belirgin bir şekilde artış göstermesidir. İş yaşamında uzaktan çalışmanın gittikçe daha fazla yer edinmesi bu çalışma yönteminin olumlu ve olumsuz etkilerini inceleyen çalışmaların da artmasına önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Bu çalışmada özellikle kurumlar için ciddi risk oluşturabilecek sanal kaytarma davranışı incelenerek güçlendirici liderlik ve öz-liderlik ile birlikte ele alınmıştır. Çalışmanın örneklemini Kovid-19 pandemisi ile birlikte uzaktan çalışma deneyimi elde eden beyaz yaka çalışanlar oluşturmaktadır. Veriler e-posta adresi, sosyal medya ve mesajlaşma uygulaması aracılığıyla kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmış, 19.05.2021-18.06.2021 tarihleri arasında 89 kişiden geri dönüş alınmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin sonuçlarına göre, güçlendirici liderlik tarzının öz-liderlik yetkinlikleri üzerinde olumlu katkısı olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güçlendirici Liderlik, Sanal Kaytarma, Öz-Liderlik

GİRİŞ

Sanal kaytarma özellikle pandemi süreciyle birlikte şirketler için önemli bir tehdit haline gelmiştir. Kurumlar, görece daha zor kontrol edilen çalışanlara çok daha fazla güvenmek ve iş süreçlerini bir bakıma kendilerinin yönetmelerine izin vermek durumunda kalmıştır. Özellikle evden/ uzaktan çalışma uygulamalarına geçen şirketlerde çalışanların performansı yalnızca çıktılar üzerinden gözlemlenebilmekte, fakat verimliliği ölçmek adına çoğu araç yetersiz kalmaktadır. Bu bağlamda, sanal kaytarma konusu gittikçe önem kazanan bir başlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle pandemi sürecinden sonra da uzaktan çalışma uygulamalarının kalıcı olarak iş hayatında yer bulacağı öngörüsüyle, etkin ve verimli bir çalışma düzeninin oturtulması gerekliliği tartışılmaz hale gelmiştir. Bu çalışmada, güçlendirici liderliğin sanal kaytarma davranışına etkisi incelenerek, öz-liderliğin bu ilişkideki olası aracı rolü araştırılmaktadır. Güçlendirici liderliğin çalışanların öz-liderlik yetkinliklerini geliştirerek, bu etki üzerinden sanal kaytarma eğilimlerini azaltması beklenmektedir. Öz-liderliğin geliştirilebilir bir yetkinlik olması sebebiyle araştırmanın bulguları önem taşımaktadır. Hipotezler desteklendiği takdirde, güçlendirici liderlik uygulamalarının ve öz-liderlik eğitimlerinin şirketlerde sanal kaytarmayı önleyici birer araç olarak değerlendirilmesi söz konusu olacaktır.

Bu bağlamda, çalışma kapsamında, öngörülen ilişkiler "öz belirleme teorisi" çerçevesinde ele alınmakta ve pandemi sürecinde uzaktan çalışma uygulaması yürütmüş olan şirket çalışanlarından toplanan verilerle hipotezler test edilmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Öz-Belirleme Teorisi

Bu çalışma kapsamında öngörülen ilişkiler "öz belirleme teorisi *(self-determination theory)*" çerçevesinde açıklanmaktadır. Öz belirleme teorisi temelinde güdülenmeyi, motivasyonu ve ihtiyaçları barındırmaktadır. Genel anlamıyla öz belirleme, kişinin seçme hakkının ve seçeneklerinin bulunması,

dışsal faktörlerin baskısı ya da etkisi olmadan hareketlerinin belirleyicisinin kendisi olması manasına gelmektedir (Deci ve Ryan, 1985: 38). Bu teorinin en önemli varsayımı bireylerin doğuştan kendi geleceklerini tayin etme eğilimine sahip olduklarıdır. Bu yatkınlık kişinin çevreye adapte olabilmesini mümkün kılan en önemli faktörlerden birisidir. Böylelikle birey mecburiyetlerin dışında hareket edebilecek, seçebilecek ve bu esneklikle çevresini de kontrol edebilme yetisine sahip olacaktır.

Öz belirleme teorisi insanların üç temel ihtiyacı olduğunu ileri sürer. Bu ihtiyaçlar, özerklik, yeterlik ve aidiyet ihtiyaçları olarak sıralanmaktadır. Özerklik bireyin kendi davranışlarını düzenleme ve yönlendirme ihtiyacı, yeterlik önceden belirlenmiş içsel/ dışsal sonuçlar için gereken yetkinliklere sahip olma ihtiyacı ve aidiyet sosyal bir ağ içerisinde tatmin edici, güvenli ilişkiler kurabilme ihtiyacı olarak nitelendirilmektedir. Öz belirleme teorisi bireylerin doğuştan öğrenmeye ve gelişmeye açık oldukları varsayımı üzerine kurulmuştur. Eğer bu eğilim dışsal ödüllerden bağımsız olarak gerçekleşiyorsa, buna içsel motivasyon *(intrinsic motivation)* adı verilmektedir (Ryan ve Deci, 2000). Özellikle öz belirleme teorisinin alt başlıklarından birisi olan bilişsel değerlendirme teorisine göre, yeterlik ve özerklik ihtiyaçlarının tatmin edilmesi içsel motivasyonun desteklenmesi için öncelikli konumdadır. Ayrıca, aidiyet ihtiyacı da bireylerin çevrelerinden kopmuş hissetmemeleri ve yürüttükleri aktivitelerden keyif almaları için bir ön koşul olarak kabul edilmektedir (Ryan ve Deci, 2007).

Güçlendirici Liderlik, Öz-Liderlik ve Sanal Kaytarma

Günümüz çalışma koşullarında ele alınan en önemli konulardan biri mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımını ifade eden sanal kaytarma sorunudur. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sonucunda organizasyonlarda yeni yaklaşım ve davranışlar ortaya çıkmış (Koçel, 2018: 439), internet, insanların çalışma şeklini değiştiren güçlü bir araç halini almıştır (Wagner ve diğerleri, 2012: 1068). Bununla birlikte internet kullanımının yaygınlaşmasıyla çalışanlar teknolojiyi ve interneti iş dışı amaçlar için de kullanmaya başlamışlardır (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017: 431). Sanal kaytarma günümüz çalışma koşullarında önemli bir sorun teşkil etmekte ve işverenler açısından ciddi endişe kaynağı haline gelmektedir (Karatepe ve Güngör, 2017: 85). Sanal kaytarma genel olarak "çalışma saatlerinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş dışı amaçlarla kullanımı"nı ifade etmekte (Yıldız ve diğerleri, 2015: 55) ve "çalışanların çalışma saatlerinde kişisel amaçları için internet kullanmaları" olarak tanımlanmaktadır (Lim, 2002: 675). Uluslararası yazında yaygın olarak kullanılan "cyberloafing" kavramının yerli yazında sanal kaytarma (Güğerçin ve Çavuş, 2021; Erdem, 2020; Örücü ve Hasırcı, 2020; Bayramoğlu ve Palabıyık, 2020), siber aylaklık (Şenel ve diğerleri, 2019; Gezgin ve diğerleri, 2018; Bağrıacık Yılmaz, 2017; Serttaş ve Şimşek, 2017), siber kaytarma (Sarıca, 2019; Candan ve İnce, 2016) ve sanal tembellik (Genç ve Aydoğan, 2016) şeklinde çeşitli karşılıkları bulunmaktadır. Bu çalışmada ise yerli yazında yaygınlıkla kullanılan "sanal kaytarma" çevirisi kullanılmaktadır.

Sanal kaytarma davranışı, işi erken bırakma, uzun molalar verme ve yavaş çalışma gibi verimliliği düşüren bir "üretkenlik karşıtı davranış" olarak karşımıza çıkmaktadır (Özkalp ve diğerleri, 2012: 22). Sanal kaytarmanın çalışanın odak noktası ve konsantrasyonu üzerindeki dikkat dağıtıcı etkisi yapılan işin kalitesini, çalışanın üretkenliğini ve verimliliğini azaltabilmekte, dolayısıyla işletmeler açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Güngör, 2016: 170). Mills ve diğerleri çalışmalarında en yaygın sanal kaytarma aktivitelerinin oyun ve kumar oynama, iş arama, canlı yayın ve video sitelerine girme, çevrimiçi hisse senedi ticareti yapma, şahsi e-posta adresini kullanma, yetişkin ve eğlence sitelerine girme ile alışveriş yapma olduğunu belirtmişlerdir (2001: 35). Sanal kaytarma davranışı internet üzerinden ürün/ hizmet satın alma ve kişisel işler, bilgi arama, iş amacı dışında kişiler arası iletişim kurma, eğlence amaçlı zaman geçirme ve kişisel veri indirme şeklinde gerçekleşebilmektedir (Mahatanankoon ve diğerleri, 2004: 95).

Anandarajan ve diğerleri sanal kaytarmayı dört grupta sınıflandırmışlardır (2004: 69-71). Bunlar çevrimiçi oyun oynama, yetişkin sitelerine girme ve müzik indirme gibi aktiviteleri kapsayan "yıkıcı sanal kaytarma"; alışveriş yapma, internette dolaşma ve sosyal aktiviteler ile hobiler için araştırma yapmayı kapsayan "eğlence amaçlı sanal kaytarma"; örgütsel haberleri okuma, profesyonel web siteleri ve grupları ziyaret etme ve güncel konuları takip etme gibi "kişisel öğrenme amaçlı sanal kaytarma" ile yorumlanması ve belirlenmesi zor olan, sohbet odalarına katılarak çalışanın kendi şirketini tartıştığı ve

diğer şirketler hakkında bilgi edindiği "belirsiz sanal kaytarma"dır (2004: 69-71). Bu sanal kaytarma tipolojisine göre asıl tehdit özellikle eğlence amaçlı ve yıkıcı sanal kaytarmadır (Anandarajan ve diğerleri, 2004: 72). Literatürde sanal kaytarmaya yönelik farklı sınıflandırmalar yapıldığı da görülmektedir (İnce ve Gül, 2011: 510-511):

- *Kişi veya kuruluş açısından zararlı olup olmadığına göre:* Zararlı sanal kaytarma & zararsız sanal kaytarma
- *Etkileri ve sonuçlarına göre:* Minör sanal kaytarma & majör sanal kaytarma
- *Etik olup olmamasına göre:* Ahlaki sanal kaytarma & ahlaki olmayan sanal kaytarma
- *Yasal olup olmamasına göre:* Yasal sanal kaytarma & yasal olmayan sanal kaytarma
- *Harcanan zamana göre:* Kısa süreli sanal kaytarma & uzun süreli sanal kaytarma
- *Yönetim politikasına göre:* Müdahale gerektiren sanal kaytarma & hoşgörü gösterilebilen sanal kaytarma

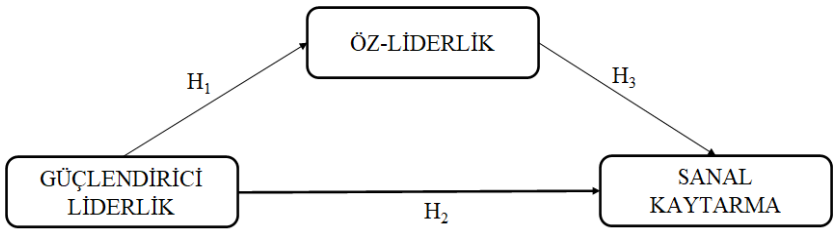
Bütün bu sınıflandırmalardan yola çıkıldığında sanal kaytarma aktiviteleri en genel olarak "önemli sanal kaytarma faaliyetleri" ve "önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri" olmak üzere iki temel boyuta sahiptir (Blanchard ve Henle, 2008; Örücü ve Yıldız, 2014).

Sanal kaytarmanın çalışan verimliliği (Saleh ve diğerleri, 2018), çalışan performansı (Santos, 2016; Syed ve diğerleri, 2020) ve örgütsel öğrenme kapasitesi (Keklik ve diğerleri, 2015) üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların yanı sıra literatürde sanal kaytarmayı etkileyen durumların araştırıldığı çalışmaların da ön plana çıktığı görülmektedir. Bu çalışmalarda demografik değişkenler ve internet kullanımı (Durak ve Saritepeci, 2018; Ünal ve Tekdemir, 2015), kişilik özellikleri (Örücü ve Aksoy, 2018; Durak ve Saritepeci, 2018), tükenmişlik (Durak ve Saritepeci, 2018; Aghaz ve Sheikh, 2016), psikolojik sözleşme algısı (Yıldız ve diğerleri, 2016), örgütsel özdeşleşme (Karatepe ve Güngör, 2017), işe yabancılaşma (Babadağ, 2018), örgütsel sinizm (Örücü ve Hasırcı, 2020) ve örgütsel adalet (Kaplan ve Öğüt, 2012) gibi değişkenlerin sanal kaytarma üzerindeki etkileri incelenmektedir.

Sanal kaytarmayı etkileyen faktörler üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında yerli yazında liderlik konusunu ele alan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Özdemir (2017)'in çalışmasının sonuçları otantik liderlik ile örgütsel sinizm arasında negatif; örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasında pozitif yönlü bir ilişkiyi ortaya koymuştur. Benzer bir çalışmanın bulguları da aynı sonuçları doğrulamıştır (Özdemir ve Erkutlu, 2018). Kamu liderliğinin sanal kaytarma davranışına yönelik etkilerini inceleyen bir başka çalışmanın sonucu da hesap verebilir liderlik ve ağ yönetişimi liderliğinin sanal kaytarmayı azaltıcı önemli etkilerini ortaya koymuştur (Karataş, 2020). Polat (2020)'ın beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yürüttüğü bir diğer araştırmanın bulgularında dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile önemli sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü bir ilişkiye; tam serbestlik tanıyan liderlik ile önemli sanal kaytarma faaliyetleri arasında ise pozitif yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır. Bununla birlikte liderin fiziki mesafesinin sanal kaytarmayı azaltıcı etkisinin olduğu da ortaya konan sonuçlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Korkmaz, 2020).

Liderlik araştırmaları, günümüzde özellikle çalışan potansiyelinin ortaya çıkarılması ve çalışanların kendilerini yönetebilmeleri için teşvik edilmeleri açısından önem taşımaktadır. Öz-eleştiri ve öz-amaç belirleme mekanizmalarını destekleyen liderlik davranışları özellikle öz-liderlik yetkinliklerinin geliştirilebilmesi için büyük önem taşımaktadır (Manz ve Sims, 1987). Öz-liderlik özellikle çalışanlarını güçlendiren organizasyonlarda çalışan bağlılığını ve performansını etkileyen önemli bir faktör olarak ele alınmaktadır (Manz, 1986; 1990). Genellikle kişilik özellikleri çerçevesinde araştırılmış olan öz-liderliğin yüksek performanslı iş sistemleri ve dönüşümcü liderlik gibi çeşitli bağlamsal faktörlerle de desteklenebileceği çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur (örn. Batuk Turan, 2018). Benzer bir şekilde, Stewart ve diğerleri çalışan katılımını destekleyen liderlik stillerinin de öz-liderliği geliştirmek için gerekli bir araç olduğuna değinmektedirler (Stewart ve diğerleri, 2011). Bu sebeple, güçlendirici liderlik gibi çalışana inisiyatif sağlayan bir liderlik stilinin öz-liderlik yetkinliklerini geliştirmeye olumlu katkı sağlaması beklenmektedir. Öz belirleme teorisi çerçevesinde bakıldığında da, güçlendirici bir liderin çalışanların temel ihtiyaçlarını gidermede etkin rol oynaması beklenmektedir. Güçlendirilmiş bir çalışan hem daha yetkin ve özerk hissedecek, hem de kurulan güven ilişkisi sayesinde aidiyet ihtiyacı karşılanmış olacaktır.

Bunun yanı sıra, öz-liderlik stratejilerini kullanan çalışanlar "görevleri ve iş süreçleri üzerinde bir sahiplik" geliştirmektedirler (Neck ve Houghton, 2006). Öz-liderliğin hem organizasyon hem de birey için pek çok olumlu çıktısı olduğunu çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur. Özellikle artan öz kontrol sayesinde çalışanın üretkenliği, örgütsel vatandaşlık davranışları ve öz yeterlilik inancı artarken, stres, endişe ve işe devamsızlık gibi olumsuz sonuçların azaldığı gözlenmiştir (Birdi ve diğerleri, 2008; Saks ve Ashfort, 1996; Latham ve Frayne, 1989; Prussia ve diğerleri, 1998; Uhl-Bien ve Graen, 1998; Park ve Yoon, 2009). Üniversite akademik ve idari personelleri üzerinde yapılan bir diğer çalışmaya göre, öz-kontrolü düşük olan bireyler dikkat dağınıklığı ve yakalandıkları takdirde ciddi yaptırımların olmaması sebebiyle sanal kaytarmaya daha meyilli olmakta, yüksek düzeyde öz-kontrol ise sanal kaytarmayı azaltıcı önemli bir araç olarak ortaya çıkmaktadır (Restuborg ve diğerleri, 2011). Bununla birlikte kendini kontrol duygusu (Zhang ve diğerleri, 2015) ile öz düzenlemenin (Prasad ve diğerleri, 2010) sanal kaytarma niyeti üzerindeki etkilerini gösteren çalışmalar da mevcuttur. Öz belirleme teorisi çerçevesinde bakıldığında da, öz-liderliğin çalışana vereceği öz-kontrol ve işi sahiplenme hissi ile birlikte sanal kaytarma eğiliminin azalması ve çalışanın işini en etkili ve verimli şekilde sürdürmek üzere buna benzer üretkenlik karşıtı davranışlardan kaçınması beklenmektedir. Bu bağlamda kurulan hipotezler ve araştırma modeli aşağıda sunulmaktadır:



Şekil 1: Araştırma Modeli

H1: Güçlendirici liderliğin öz-liderlik üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.
H2: Güçlendirici liderliğin sanal kaytarma üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.
H3: Öz- liderliğin sanal kaytarma üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır
H4: Güçlendirici liderliğin sanal kaytarma üzerindeki etkisinde öz-liderlik aracı değişken rolü oynamaktadır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Örneklem

Çalışmanın örneklemi Kovid-19 pandemisi ile birlikte uzaktan çalışma uygulamasına geçmiş olan beyaz yaka çalışanlardan oluşmaktadır. Veriler kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmış, anket formları bilgisayar ortamında cevaplanabilecek şekilde hazırlanmıştır. Sorular ilk aşamada 250 çalışana mail, sosyal medya ve mesajlaşma uygulaması aracılığıyla ulaştırılmıştır. 19.05.2021-18.06.2021 tarihleri arasında 1 aylık zaman diliminde 89 kişiden geri dönüş alınmış ve analizler bu örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklemi genişletme çalışmaları ile halen devam etmektedir.

Veri Toplama Aracı

Çalışmada demografik verilerin yanı sıra ilgili değişkenleri ölçmek amacıyla üç ölçek kullanılmıştır. Güçlendirici Liderlik için Konczak ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen ve Konan ve Çelik (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek, Öz-Liderlik için Doughton ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilmiş olan Kendi Kendine Liderlik Ölçeği (Kısa Versiyon), çalışanların sanal kaytarma davranışlarını ölçebilmek için ise Örücü ve Yıldız (2014)'ın Blanchard ve Henle (2008) ile Özkalp ve diğerleri (2012)'nin çalışmalarını temel alarak geliştirdikleri önemli ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerini ölçen iki boyutlu "Sanal Kaytarma Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeklendirme yöntemi olarak eşit aralıklı 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

89 kişilik örneklem temelinde IBM SPSS programı kullanılarak bulgular hesaplanmıştır. Güvenilirlik analizleri sonucu ölçeklerin Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları, güçlendirici liderlik için 0.888, öz-liderlik için 0.832 ve sanal kaytarma için 0.878 olarak hesaplanmıştır. Güçlendirici liderlik ortalaması 3.74, öz-liderlik ortalaması 4.20 ve sanal kaytarma ortalaması 2.19 olarak hesaplanmıştır.

Bunun ardından, regresyon analizleri öncesi, değişkenler arası korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Korelasyon katsayıları ise aşağıdaki tabloda sunulmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Korelasyon Katsayıları

		GL	ÖL	SK
GL	Pearson Katsayısı	1	,479**	,030
	Anlamlılık		<,001	,778
	N	89	89	89
ÖL	Pearson Katsayısı	,479**	1	,083
	Anlamlılık	<,001		,439
	N	89	89	89
SK	Pearson Katsayısı	,030	,083	1
	Anlamlılık	,778	,439	
	N	89	89	89

**. Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

(GL-Güçlendirici liderlik; ÖL-Öz-liderlik; SK-Sanal kaytarma)

Sonuçlara göre, yalnızca güçlendirici liderlik ile öz-liderlik arasında 0.479'luk anlamlı ve pozitif bir korelasyon olduğu görülmüştür. Akabinde hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizleri sonucunda yalnızca güçlendirici liderliğin öz-liderlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüş ve H1 desteklenmiştir (Tablo 2). Güçlendirici liderlikteki her 1 birim artış, öz-liderliğin 0.479 artmasına katkı sağlamaktadır.

Tablo 2. GL-ÖL Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Beta	T	Anlamlılık
1	(Sabit)		7,812	<,001
	GL	,479	5,096	<,001

*Bağımlı değişken: Öz-liderlik

Regresyon analizlerine devam edildiğinde, güçlendirici liderlik ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye yönelik analizlerin anlamlı çıkmadığı görülmüştür ve bu sebeple H2 reddedilmiştir. Aynı şekilde öz-liderlik ile sanal kaytarma arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamamıştır ve H3 de kabul edilememiştir. H4'ün test edilebilmesi için Baron ve Kenny'nın (1986) ara değişken analizine yönelik belirttiği adımların takip edilmesi hedeflenmiştir. Baron ve Kenny'nin modeline göre, ara değişken analizinin yapılabilmesi için öncelikle bağımsız ve bağımlı ile bağımsız ve aracı değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olması gerekmektedir. Akabinde ise, tam bir aracılıktan söz edebilmek için, ara değişken analize dahil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisi kaybolmalıdır. Bu araştırma kapsamında ise, yalnızca bağımsız (güçlendirici liderlik) ile ara değişken (öz-liderlik) arasında anlamlı ilişki bulunmuş olup, diğer ilişkiler anlamlı çıkmadığı için ara değişken analizine devam edilememiş ve H4 test edilememiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz çalışma yaşamı çalışanların sadece üstleri tarafından yönlendirilmesini değil aynı zamanda çalışanların kendi kendilerine liderlik edebilmelerini talep etmektedir. Özellikle pandemi ile birlikte iş yapma usulleri hızlıca dijitalleşmiş ve bu dijitalleşme çalışma düzenini önemli ölçüde değiştirmiştir. Uzaktan çalışma artık günümüz çalışma yaşamının bir gerçeği haline gelmiş ve birçok sektörde kalıcı bir yere sahip olmuştur. İş dünyasında uzaktan çalışmanın artan bir trende sahip olması nedeniyle bu çalışma biçiminin ortaya çıkarabileceği olumsuz etkileri azaltabilecek ve olumlu etkileri artırabilecek çalışmalar önem kazanmaya başlamıştır. Mevcut çalışmada çalışanların mesai saatlerinde kişisel amaçlarla internet kullanımını ifade eden sanal kaytarma konusu ele alınmış ve güçlendirici liderlik ile öz-liderliğin sanal kaytarma eğilimini azaltıcı etkilerini araştırmak amaçlanmıştır. Çalışmanın bulguları çerçevesinde, güçlendirici bir liderlik tarzının çalışanların öz-liderlik yetkinliklerini geliştirmelerine olumlu katkı sağlayabileceği görülmektedir. Diğer tüm sonuçlardan bağımsız olarak, öz-liderlik yetkinliklerinin kazanımına olanak sağlayan uygulamalar ve/ veya yönetim tarzları günümüz iş dünyasının talepleri açısından büyük önem taşımaktadır. Artan dijitalleşme ile birlikte kendi kendini yöneten ekipler ve çalışanlar ön plana çıkmakta ve öz-kontrol aranılan bir nitelik haline gelmektedir. Bu nedenle, kurumlarda çalışanların inisiyatif almalarını destekleyen yönetim tarzlarının benimsenmesi gerektiğini belirtmek mümkündür.

Örneklem sayısının küçüklüğü çalışmanın en büyük kısıtlarından birisidir. Daha geniş bir örneklemde hipotezlerin tekrar test edilmesi ve bulguların revize edilmesi bu alandaki çalışmalar açısından önemli bir katkı sağlayabilir. Bu bağlamda, çalışmanın veri toplama süreci devam etmekte olup, örneklem genişletildiğinde analizler tekrarlanacaktır. Ayrıca, sanal kaytarmanın diğer değişkenlerle anlamlı ilişkiler sergilemediği görülmüştür. Sanal kaytarma ölçeği, doğası gereği, cevaplayanın tamamen dürüst davranmasını gerektiren sorulardan oluşmaktadır. Sonuçlara bakıldığında, sanal kaytarma sorularına verilen cevaplardaki düşük ortalama dikkat çekicidir. Çoğunluğun sanal kaytarma davranışlarında bulunmadıklarını belirtmesi kişilerin kendilerini değerlendirirken yanlı davranmış olabileceklerini ve kendilerini öznel değerlendirmiş olabileceklerini de göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Bu sebeple, daha sonraki çalışmalarda sanal kaytarmanın ölçümü için farklı bir aracın kullanılması faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

Aghaz, A. ve Sheikh, A. 2016. Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. **Computers in Human Behavior,** 62: 51-60.

Anandarajan, M., Devine, P., ve Simmers, C. A. 2004. A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace. M. Anandarajan ve C. A. Simmers (Der.), **Personal web usage in the workplace: A Guide to Effective Human Resources Management:** 61-79. IGI Global.

Babadağ, M. 2018. İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** 21(39): 207-239.

Bağrıacık Yılmaz, A. 2017. Lisansüstü Öğrencilerinin Siber Aylaklık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Karma Bir Çalışma. **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi,** 18(2): 113-134.

Baron, R. M., ve Kenny, D. A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. **Journal of Personality and Social Psychology,** 51(6):1173-1182.

Batuk Turan. (2018). **Self-Leadership: Determinants and Outcomes**. Peter Lang.

Bayramoğlu, G. ve Palabıyık, N. 2020. Sanal Kaytarma Davranışında Örgüt İkliminin Etkisi: Kamu ve Özel İşletmelerde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. **Turkuaz Uluslararası Sosyo-Ekonomik Stratejik Araştırmalar Dergisi,** 2(1): 13-38.

Birdi, K., Clegg, C., Patterson, M., Robinson, A., Stride, C. B., Wall, T. D., ve Wood, S. J. 2008. The impact of human resources and operational management practices on company productivity: A longitudinal study. **Personnel Psychology,** 61(3): 467-501.

Blanchard, A. L. ve Henle, C. A. 2008. Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. **Computers in Human Behavior,** 24(3): 1067-1084.

Candan, H., ve İnce, M. 2016. Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** 9(1): 229-235.

Çavuşoğlu, S. ve Palamutçuoğlu, B. T. 2017. İş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisi. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** 9(19): 430-444.

Deci, E.L., ve Ryan, R.M. 1985. **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.** New York: Plenum Press.

Durak, H. Y. ve Saritepeci, M. 2019. Occupational burnout and cyberloafing among teachers: Analysis of personality traits, individual and occupational status variables as predictors. **The Social Science Journal,** 56(1), 69-87.

Erdem, A. Y. 2020. Sanal Kaytarma Davranışının İş Performansına Etkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolüne Yönelik Bilişim Sektöründe Bir Araştırma. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 12(4): 3843-3858.

Genç, E. ve Aydoğan, E. 2016. İşyerinde Sanal Tembellik Davranışı ve Etkin Zaman Yönetimi İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** 18(2): 558-571.

Gezgin, D. M., Arslantaş, T. K., ve Şumuer, E. 2018. Meslek Lisesi Öğrencilerinin Siber Aylaklık Düzeyinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. **Ege Eğitim Dergisi,** 19(2): 408-424.

Güğerçin, S. ve Çavuş, M. F. 2021. Yıkıcı yönetim, sanal kaytarma ve işteki üretkenlik: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. **Business & Management Studies: An International Journal**, 9(1): 164-185.

Güngör, M. 2016. **Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Üzerine Bir Araştırma.** Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Houghton, J.D., Dawley, D., ve DiLiello, T.C. 2012. The abbreviated self-leadership questionnaire (ASLQ): A more concise measure of self-leadership**. International Journal of Leadership Studies,** 7(2): 216–232.

İnce, M. ve Gül, H. 2011. The Relation of Cyber Slacking Behaviors with Various Organizational Outputs: Example of Karamanoğlu Mehmetbey University. **European Journal of Scientific Research,** 52(4): 507-527.

İstanbul İstatistik Ofisi. 2020. İstanbul Ekonomi Bülteni - İşgücü Piyasası, Aralık 2020, https://istatistik.istanbul/bulten.html?id=86, Erişim Tarihi: 30.05.2021.

Kaplan, M. ve Öğüt, A. 2012. Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. **İşletme Fakültesi Dergisi**, 13(1): 1-13.

Karataş, A. 2020. Kamu Liderliği Rollerinin Kamu Personelinin Sanal Kaytarma Davranışları Üzerinde Etkisi: TRA1 Bölgesinde Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** (38): 134-164.

Karatepe, S. ve Güngör, M. 2017. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. **ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi,** 4(9), 79-93.

Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., ve Yıldız, B. 2015. Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. **Business and Economics Research Journal**, 6(3): 129-144.

Koçel, T. 2018. **İşletme Yöneticiliği 17. bs**. İstanbul: Beta Yayınları.

Konan, N. ve Çelik, O. T. 2018. Güçlendirici Liderlik Ölçeğinin Eğitim Örgütleri İçin Türkçe'ye Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. **Kastamonu Education Journal,** 26(4), 1043-1054.

Konczak, L. J., Stelly, D. J., ve Trusty, M. L. 2000. Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument**. Educational and Psychological Measurement,** 60(2): 301-313

Korkmaz, A. S. 2020. **Liderin Fiziksel Mesafesi, Sanal Kaytarma ve Sosyal Kontrol İlişkisinde Hiyerarşi Kültürünün Etkisi: Bir Düzenlenmiş Aracılık Modeli.** Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Latham, G. P., ve Frayne, C. A. 1989. Self-management training for increasing job attendance: A follow-up and a replication. **Journal of Applied Psychology,** 74(3), 411-416.

Lim, V. K. 2002. The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and **Organizational Psychology and Behavior,** 23(5): 675-694.

Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., ve Igbaria, M. 2004. Development of a measure of personal web usage in the workplace. **CyberPsychology & Behavior,** 7(1): 93-104.

Manz, C. 1990. Beyond self-managing work teams: Toward self-leading teams in the workplace. In: Woodman, R. and Pasmore, W. (Eds), **Research in organizational change and development. Greenwich**, CT: JAI Press.

Manz, C. C. 1986. Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations**. Academy of Management Review**, 11(3): 585-600.

Manz, C. C., ve Sims, H. P. Jr. 1987. Leading workers to lead themselves: the external leadership of self-managing work teams. **Administrative Science Quarterly**. 32(1):106-28.

Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., ve Clay, J. 2001. Cyberslacking! A wired-workplace liability issue. **The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly,** 42(5): 34-47.

Neck, C. P. ve Houghton, J. D. 2006. Two decades of self-leadership theory and research: past developments, present trends, and future possibilities. **Journal of Managerial Psychology**, 21(4): 270-295.

Örücü, E. ve Aksoy, M. 2018. Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** (30): 265-282.

Örücü, E. ve Hasırcı, I. 2020. Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Çalışanların Eğitim Düzeylerinin Düzenleyici Rolü**. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 18(4): 285-303.

Örücü, E. ve Yıldız, H. 2014. İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. **Ege Akademik Bakış**, 14(1): 99-114.

Özdemir, H. Ö. 2017. **Yöneticilerin Otantik Liderlik Tarzlarının Çalışanların Sanal Kaytarma ve Sinizm Davranışları Üzerine Etkileri.** Doktora Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdemir, H. Ö. ve Erkutlu, H. V. 2018. The Relationship between Authentic Leadership and Employees' Virtual Loafing and Cynic Behaviors. **Journal of Business Research Turk,** 10(1): 482-492.

Özkalp, E., Aydın, U., ve Tekeli, S. 2012. Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri. **Çimento İşveren Sendikası Dergisi,** 26(2): 18-33.

Park, W. Y. ve Yoon, S. H. 2009. The mediating role of OCB between organizational justice and organizational effectiveness in nursing organizations. **Journal of Korean Academy of Nursing,** 39(2), 229–230.

Polat, G. 2020. **Liderlik Tarzlarının Sinizm ve Sanal Kaytarma Davranışına Etkisi: Afyonkarahisar İli Belediye Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.** Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Prasad, S., Lim, V. K., ve Chen, D. J. 2010. Self-Regulation, Individual Characteristics and Cyberloafing. **PACIS 2010 Proceedings**: 159.

Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. 1998. Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy. **Journal of Organizational Behavior,** 19(5): 523-38.

Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., ve Tang, R. L. 2011. Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. **Journal of Research in Personality,** 45(2): 247-251.

Ryan, R. M., ve Deci, E. L. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55(1): 68-78.

Ryan, R. M., ve Deci, E. L. 2007. Active human nature: Self-determination theory and the promotion and maintenance of sport, exercise, and health. In M. S. Hagger & N. L. D. Chatzisarantis (Eds.), **Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport** (pp. 1-19). Champaign, IL: Human Kinetics.

Saks, A. M., ve Ashforth, B. E. 1997. A longitudinal investigation of the relationships between job information sources: Applicant perceptions of fit, and work outcomes. Personnel Psychology, 50(2): 395–426.

Saleh, M., Daqqa, I., AbdulRahim, M. B., ve Sakallah, N. 2018. The effect of cyberloafing on employee productivity. **International Journal of Advanced and Applied Sciences,** 5(4): 87-92.

Santos, A. S. T. 2016. **Impact of Cyberloafing and Physical Exercise on Performance: An Experimental Research.** Doktora Tezi. Lizbon Üniversitesi.

Sarıca, H. 2019. **Öğretmenlerin Siber Kaytarma Davranışları ile İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişki.** Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Serttaş, O. ve Şimşek, G. 2017. Konaklama İşletmelerinde Siber Aylaklık: Çalışanların Demografik Özellikleri İle Siber Aylaklıkları Üzerine Bir Araştırma**. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** 3(1): 20-34.

Stewart, G. L., Courtright, S. H., ve Manz C. C. 2011. Self-leadership: A multilevel review. **Journal of Management,** 37(1): 185-222.

Syed, S., Singh, H., Thangaraju, S. K., ve Bakri, N. E. 2020. The Impact of Cyberloafing on Employees' Job Performance: A Review of Literature. **Journal of Advances in Management Sciences & Information Systems,** 6: 16-28.

Şenel, S., Günaydın, S., Sarıtaş, M. T., ve Çiğdem, H. 2019. Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Seviyelerini Yordayan Faktörler. **Kastamonu Eğitim Dergisi**, 27(1): 95-105.

Uhl-Bien, M., ve Graen, G. B. 1998. Individual self-management: Analysis of professionals' self-managing activities in functional and cross-functional teams. Academy of Management Journal, 41(3): 340-350.

Ünal, Ö. F., ve Tekdemir, S. 2015. Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 20(2): 95-118.

Wagner, D. T., Barnes, C. M., Lim, V. K., ve Ferris, D. L. 2012. Lost sleep and cyberloafing: Evidence from the laboratory and a daylight saving time quasi-experiment. **Journal of Applied Psychology,** 97(5): 1068-1076.

Yıldız, H., Yıldız, B., ve İyigün, N. Ö. 2016. Psikolojik Sözleşme Algısının Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** (47): 147-165.

Zhang, H., Zhao, H., Liu, J., Xu, Y., ve Lu, H. 2015. The dampening effect of employees' future orientation on cyberloafing behaviors: the mediating role of self-control. **Frontiers in Psychology,** 6: 1482.

İŞYERİNDE GÜNLÜK DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK: EFOR-İYİLEŞME YAKLAŞIMI

Engin Bağış ÖZTÜRK

Dokuz Eylül Üniversitesi,

engin.ozturk@deu.edu.tr

Sevgi EMİRZA

Dokuz Eylül Üniversitesi,

sevgi.bakar@deu.edu.tr

ÖZET

Duygusal tükenmişliği günlük olarak inceleyen bu çalışmada fiziksel (uyku süresi ve uyku kalitesi) ve zihinsel (psikolojik uzaklaşmanın) faktörlerin sabah ve akşam duygusal tükenmişliği üzerindeki etkileri araştırılmaktadır. Kaynakların korunması ve efor-iyileşme teorileri kapsamında, çalışanların günlük (sabah-akşam) duygusal tükenmişliklerini azaltmak için bir gün önceki fiziksel ve zihinsel iyileştirici kaynakların kullanılması gerektiği iddia edilmektedir. Buna göre bir gün önceki uyku ve psikolojik uzaklaşmanın ertesi günün sabah duygusal tükenmişliğini ve sonrasında da akşam duygusal tükenmişliğini azaltması beklenmektedir. Günlük araştırma metodolojisi kullanılarak çalışanlardan veri toplanmıştır. Beş gün boyunca sabah ve akşam anketleri ile toplanan uyku (süresi, kalitesi), psikolojik uzaklaşma ve duygusal tükenmişlik (sabah, akşam) verisi çok düzeyli modelleme yardımıyla incelenmiştir. Bulgulara göre, bir gün önceki uyku kalitesi bir sonraki sabah duygusal tükenmişliğini negatif etkilemiştir ve bu etki sonrasında akşam duygusal tükenmişliğini azaltmıştır. Uyku süresinin ya da psikolojik uzaklaşmanın sabah ve akşam duygusal tükenmişliğiyle ilişkili olmadığı anlaşılmıştır. Bu araştırmaya göre fiziksel ve zihinsel faktörler bir arada ele alındığı zaman, zihinsel yerine fiziksel bir faktörün günlük duygusal tükenmişliği azaltmada önemli olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Günlük duygusal tükenmişlik, Uyku, Psikolojik Uzaklaşma, Çok Düzeyli Modelleme

GİRİŞ

Çalışanlar her gün iş ile ilgili konulardaki talepleri karşılamak için fiziksel ve zihinsel olarak efor sarf etmekte ve gün sonunda yorucu bir iş temposundan çıkmaktadır. Kendisini duygusal tükenmişlik olarak gösteren bu yorgunluk azaltılamaz ise çalışanlar bir sonraki güne de yorgun ve bitkin bir şekilde başlamakta ve gün boyunca duygusal tükenmişlik devam edebilmektedir (Teuchmann ve diğerleri, 1999). Bu nedenle çoğu çalışan kendilerini günlük olarak tekrar eden duygusal tükenmişlik döngüsünde bulabilmektedir.

Günlük duygusal tükenmişlik konusunu ele alan birçok araştırma, bu tükenmişliğin hem bireysel hem de örgütsel çıktıları etkilediğini göstermektedir. Örneğin günlük duygusal tükenmişlik çalışanların görev performansını, örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarını (Halbesleben ve Bowler, 2007; Halbesleben ve Wheeler, 2011) ve işe angaje olmasını olumsuz etkilemektedir (Basinska ve Gruszczynska, 2020). Ayrıca günlük tükenmişlik yüksek olduğu zaman çalışanlar iş stresini eve yansıtmakta ve aile içi ilişkilerde sorun yaşamaktadır (Chen ve Ellis, 2021). Dahası, günlük duygusal tükenmişlik uzun vadede birikme eğilimi göstererek çalışanlarda kronik duygusal tükenmişliğe neden olmaktadır (Fuller ve diğerleri, 2003; Hobfoll, 1989). Önemli çıktıları etkilemesi, başka alanlara sıçraması ve kronik hale gelebilmesi nedeniyle günlük duygusal tükenmişlik ve bunu azaltan faktörler araştırılmayı bekleyen önemli konuların başında gelmektedir (Trougakos ve diğerleri, 2008, 2014). Çalışanların günlük duygusal tükenmişliğini azaltan mekanizmaları inceleyen yeterli çalışma olmamakla birlikte bu alandaki öncü çalışmalar (örn., Kammeyer-Mueller ve diğerleri, 2016; Lanaj ve diğerleri, 2014) günlük duygusal tükenmişliğe etki eden fiziksel ve psikolojik faktörlerin incelenmesi gerektiğini savunmuşlardır.

Bu noktadan hareketle bu araştırmanın amacı çalışanların günlük duygusal tükenmişliklerini azaltabilecek fiziksel ve zihinsel faktörleri birlikte irdelemektir.

Kaynakların korunması (conservation of resources) teorisine göre duygusal tükenmişlik yaşayan kişiler kaynaklarını koruma ya da artırma eğilimi göstermektedir, eğer bu mümkün olmaz ise kişilerin duygusal tükenmişlikleri artarak devam eder. Dolayısıyla, sabah tükenmişlik yaşayan bir kişi, gün içerisinde gelen ve kişinin kaynaklarını harcamasını gerektiren iş taleplerininin de etkisiyle akşam da duygusal tükenmişlik yaşamaya devam edebilir. Kaynakların korunması teorisi günlük duygusal tükenmişlik döngüsünü açıklamakla birlikte döngüyü başlatan sabah duygusal tükenmişliğini azaltabilecek kaynakların neler olduğuna dair tam bir açıklama getirmemektedir. Ancak efor-iyileşme teorisi kaynaklar konusunda daha yönlendirici olup çalışanların kaynaklarını yenilemesinde fiziksel (uyku) ve zihinsel (psikolojik uzaklaşma) faktörlerin önemli olacağını öne sürmektedir. Bu iki teoriyi entegre eden çalışmamız, uyku süresindeki artışın, uyku kalitesindeki iyileşmenin ve iş dışındaki psikolojik uzaklaşmanın çalışanların sabah duygusal tükenmişliğini azaltacağını ve böylelikle akşam tükenmişliğinin de azalacağını iddia etmektedir.

Bu çalışmanın iki temel katkısı bulunmaktadır. Birincisi günlük duygusal tükenmişliğin azaltılmasını inceleyen yazını genişletmektir. Bugüne kadarki kısıtlı çoğu çalışma ya fiziki ya da zihinsel kaynakları ele almış ancak efor-iyileşme modelinin (Meijman ve Mulder, 1998) iddia ettiği psiko-fizyolojik sistemi bir arada incelememiştir. Psikolojik sistemi temsilen psikolojik uzaklaşma ve fizyolojik sistemi temsilen uyku tercih edilerek günlük duygusal tükenmişlik efor-iyileşme teorisi ile uyumlu bir şekilde test edilecektir. Bu temel katkının yanı sıra uykuyu hem süre hem de kalite açısından ele almak örgütsel davranış alanında gittikçe önem kazanan uyku yazınına (örn., Barnes ve diğerleri, 2015; Hobfoll ve diğerleri, 2018) katkı olarak değerlendirilebilir. İkinci temel katkı ise duygusal tükenmişliğin hem sabah hem akşam ölçülerek günlük duygusal tükenmişlikteki değişimin irdelenmesidir. Sabah ve akşam duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve çalışanların fiziksel ve zihinsel kaynaklarının sabah duygusal tükenmişlik aracılığı ile akşam duygusal tükenmişliği ne kadar etkilediğini göstermek çalışanların sağlıklarını koruma sürecini daha iyi anlamamızı sağlayacaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Fiziksel ve Zihinsel İyileşme ve Sabah Duygusal Tükenmişliği

Bu çalışmada, günlük duygusal tükenmişliği azaltmanın yolunun öncelikle sabah duygusal tükenmişliğini minimize etmekten geçeceği, sabah daha düşük seviyede duygusal tükenmişlik ile güne başlayan çalışanların gün sonunda yaşayacağı duygusal tükenmişlik seviyesinin de daha az olacağı düşünülmektedir. Efor-iyileşme teorisine göre sabah duygusal tükenmişliği üzerinde fiziksel (uyku) ve zihinsel faktörler (psikolojik uzaklaşma) ile iyileşme sağlanabilir. Uyku, kişilerin etrafındaki uyarıcılara karşı hissin ve kas aktivitelerinin azaldığı bir durum olup kişinin sağlığı için kritik bir öneme sahiptir. Uyku ile ilgili araştırmalar uyku süresinin ve kalitesinin insan fizyolojisini önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir (Åkerstedt ve diğerleri, 1994; Kühnel ve diğerleri, 2017; Pilcher ve diğerleri, 1997). Uyku süresinin azlığı ya da kalitesinin düşük olması prefrontal korteks ve talamustaki kortikal aktiviteyi etkilediği için (Thomas ve diğerleri, 2000) kişinin öz düzenleme becerisini de etkilediği anlaşılmıştır (Heatherton ve Wagner, 2011). Uyku kalite ve süresi iyileştikçe kişiler daha dinç hale gelmekte ve kişilerin öz düzenleme becerisi yükselmektedir. Buradan yola çıkarak kaliteli uyku ve uzun uyku süresine sahip kişilerin güne daha aktif başlaması ve davranışlarını düzenlemek için yeterli enerjiye sahip olması beklenmektedir. Bu da sabah duygusal tükenmişliği azaltabilir. Örneğin kolej öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada uyku süresi ve uyku kalitesinin iyi olmasının sabah duygusal tükenmişliğini azaltabildiği tespit edilmiştir (Rost ve diğerleri, 2021). Bu teorik ve görgül noktalardan hareketle uyku kalitesi ve uyku süresi artıkça çalışanlar önemli kaynaklarını tazeleyecekleri için sabah duygusal tükenmişlik seviyesi düşecektir. Dolayısıyla:

Hipotez 1a: Bir gün önceki uyku süresi ertesi günün sabah duygusal tükenmişliği ile negatif ilişkilidir.

Hipotez 1b: Bir gün önceki uyku kalitesi ertesi günün sabah duygusal tükenmişliği ile negatif ilişkilidir.

Sabah duygusal tükenmişliğini azaltabilecek bir diğer faktör ise psikolojik uzaklaşmadır. Bu kavram çalışanların bulunduğu ana odaklanarak işi ya da iş ile ilgili unsurları düşünmemesidir (Sonnentag ve Fritz, 2007). İş talepleri ve iş ile ilgili sorunlarından geçici olarak uzaklaşan çalışanlar stresten uzaklaştığı için kaynaklarını kısmen yenileyebilmektedir. Psikolojik iyileşme sürecini ele alan çalışmalar kısıtlı olsa da (Sonnentag ve diğerleri, 2010), bugüne kadar yapılan çalışmalar iş dışında gerçekleştirilen (mesai saati dışında, evde vb.) psikolojik uzaklaşmanın bir sonraki günün kaynaklarını olumlu etkilediğini göstermektedir (Oerlemans ve Bakker, 2014). Daha da önemlisi bazı çalışmalar bir gün önceki psikolojik uzaklaşmanın sabah duygusal tükenmişliği ile ilişkili olduğunu gösterirken (Ten Brummelhuis ve Trougakos, 2014) bazıları psikolojik uzaklaşmanın akşam duygusal tükenmişliği ile ilişki olduğunu göstermiştir (Derks ve diğerleri, 2014). Çalışmamızda bu farklılığa bir açıklık getirerek bir gün önceki psikolojik uzaklaşmanın sabah tükenmişliği ile ilişkili olması gerektiği iddia edilmektedir çünkü psikolojik uzaklaşma gibi geçici iyileşme sağlayan bir durumun daha yakın zaman dilimdeki deneyimlerimizi daha güçlü etkileyeceği düşünülmektedir. Buradan hareketle.

Hipotez 2: Bir önceki günün akşam işten psikolojik uzaklaşması bir sonraki günün sabah duygusal tükenmişliği ile negatif ilişkilidir.

Sabah ve Akşama Duygusal Tükenmişliği

Kaynakların korunması teorisini temel alan çalışmalar duygusal tükenmişliğin gün boyu sürebileceğini göstermektedir (örn., Barker ve Nussbaum, 2011; Ekstedt ve diğerleri, 2006; Kammeyer-Mueller ve diğerleri, 2016). Çünkü sabahtan duygusal tükenmişlik yaşayan bir çalışan gün içinde kaynaklarını yenilemek için ihtiyaç duyduğu kaynaklardan yoksun kalabilir. Daha da önemlisi, sabah duygusal tükenmişlik yaşadığı için kaynaklarını korumak isteyen bir çalışan gün içindeki iş taleplerini karşılaması gerektiği için bu kaynakları koruyamayabilir, aksine daha fazla kaynağını iş talepleri ve gereklerine ayırmak zorunda kalabilir. Bu da sabah duygusal tükenmişlik yaşayan çalışanların akşam da duygusal tükenmişlik yaşamasına neden olur.

Hipotez 3: Sabah duygusal tükenmişliği akşam sabah tükenmişliği ile pozitif ilişkilidir.

İyileşme ve Günlük Duygusal Tükenmişlik

Bir gün önce iş sonrası yapılan fiziksel ve zihinsel faaliyetlerin bir sonraki güne etki edeceği ve bunun bir sonraki gün boyu sürebileceği iddia edilebilir. Efor-iyileşme teorisine göre çalışanın belirli bir kaynağa ulaşması çalışanın durumunu iyileştirebilir ve bu durum efor gerektiren işlerde çalışanın daha az tükenmesine neden olabilir. Özellikle uyku gibi fiziksel bir faktör hafıza, dinlenme ve öz-düzenleme konusunda sağladığı faydalar nedeniyle ve psikolojik uzaklaşma gibi psikolojik bir faktör de stres yaratıcı düşüncelerden uzaklaştırma sağlaması nedeniyle çalışanda rahatlama sağlayabilmektedir. Dolaysıyla hem fiziksel hem psikolojik olarak iyileşme yapabilen bir çalışan bir sonraki güne kaynakları tükenmiş bir şekilde başlamaz. Güne kaynaklarını koruyarak başlayan bir çalışan kaynakların korunması teorisinde ifade edilen tren-vagon etkisi (Hobfoll, 2011) gibi yeni kaynaklara daha kolay ulaşır, ve bu yeni kaynaklar eklenerek çalışanın iş talepleri ile daha iyi mücadele etmesini sağlar. Bu argümanlardan hareketle bir önceki gün uyku kalitesindeki, uyku süresindeki ve psikolojik uzaklaşmadaki artış bir sonraki günün sabah duygusal tükenmişliğini azaltabilir ve bu olumlu etki akşam duygusal tükenmişliğine kadar uzanabilir. Dolayısıyla:

Hipotez 4a: Bir gün önceki gece uyku süresi bir sonraki günün sabah duygusal tükenmişliği aracılığıyla akşam duygusal tükenmişliği ile ilişkilidir.

Hipotez 4b: Bir gün önceki gece uyku kalitesi bir sonraki günün sabah duygusal tükenmişliği aracılığıyla akşam duygusal tükenmişliği ile ilişkilidir.

Hipotez 4c: Bir gün önceki gece psikolojik uzaklaşma bir sonraki günün sabah duygusal tükenmişliği aracılığıyla akşam duygusal tükenmişliği ile ilişkilidir.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Örneklem ve İşlem

Kolayda ve kartopu örneklem yöntemleri ile 232 tam-zamanlı çalışan beş günlük araştırmaya katılmıştır. Katılımcılardan bir haftanın beş günü (Pazartesi-Cuma) boyunca sabah ve akşam olmak üzere günde iki kere çevrimiçi anketleri cevaplamaları istenmiştir. Gerekli kontroller sağlandıktan sonra nihai örneklem sayısı, 208 çalışandan toplanmış 817 günlük gözlemden oluşmuştur.

Beş gün boyunca her gün cevaplanması gereken sabah anketinde çalışanlara bir önceki gece deneyimledikleri uyku kalitesi, uyku süresi, psikolojik uzaklaşma ve sabah hissettikleri duygusal tükenmişlik sorulmuştur. Akşam anketinde ise çalışanlara gün sonunda hissettikleri duygusal tükenmişlik seviyesi sorulmuştur. Sabah ve akşam anketlerini zamansal olarak ayırabilmek için çalışanların sabah anketlerini 06:00-10:00 ve akşam anketlerini ise 16:00-20:00 arasında doldurmalarına izin verilmiştir. Günlük sabah ve akşam anketleri arasındaki ortalama saat farkı 8,66'dır (*SS* = 1,41 saat).

Ölçüm Araçları

Bir **Önceki** Gece Uyku Kalitesi: Pittsburgh uyku kalite indeksinden (Buysse, Reynolds, Monk, Berman ve Kupfer, 1989) alınan bir soru ile ölçülmüştür. "Dün geceki uykunuz ne kadar kaliteliydi?" (1 - *Çok Kötü* : 5 - *Çok İyi*).

Bir Önceki Gece Uyku Süresi: Pittsburgh uyku kalite indeksinden (Buysse, Reynolds, Monk, Berman ve Kupfer, 1989) alınan bir soru ile ölçülmüştür. "Dün gece kaç saat uyudunuz?"

Bir Önceki Gece Psikolojik Uzaklaşma: Psikolojik uzaklaşma İyileşme Deneyimi Ölçeği (Sonnentag ve Fritz, 2007) kullanılarak ölçülmüştür. Dört maddeden oluşan bu ölçeğin örnek bir maddesi: "Dün gece iş ile ilgili hiçbir şey düşünmedim." (1- *Hiç Katılmıyorum* : 5- *Tamamen katılıyorum*).

Sabah Duygusal Tükenmişlik: Duygusal tükenmişlik ile ilgili üç soru Wilk ve Moynihan'dan (2005) günlük amaca hizmet edecek şekilde adapte edilmiştir. Örnek bir madde "Bu sabah, iş yüzünden kendimi yorgun hissediyorum" (1 - *Hiç Katılmıyorum* : 7 - *Tamamen katılıyorum*).

Akşam Duygusal Tükenmişlik: Sabah duygusal tükenmişliği ölçmek için kullanılan maddeler mesai sonunu ifade edecek şekilde adapte edilmiştir. Örnek bir madde "Bu iş gününün sonunda, iş yüzünden kendimi yorgun hissediyorum" (1 - *Hiç Katılmıyorum* : 7 - *Tamamen katılıyorum*).

Veri Analiz Yöntemi

Her bir çalışandan beş gün boyunca veri toplandığı için günlük veriler çalışanlar altında gruplanmaktadır; günlük veriler birinci düzey iken çalışan verileri ikinci düzey olarak düşünülebilir. Dolayısıyla veri analizinde çok düzeyli modelleme kullanılmıştır ve birinci düzey değişkenleri çalışanlar etrafında merkezileştirilip çalışan ortalamaları ikinci düzey olarak analize dahil edilmiştir (Zhang ve diğerleri, 2009).

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bulgular

Ortalamalar, standart sapmalar ve güvenilirlik katsayısı ve sınıf-içi korelasyon (ICC1) katsayısı Tablo 1'de gösterilmiştir. ICC1 skorlarının %10'dan fazla olması çok düzeyli modelleme kullanılmasını destekler nitelikte

Tablo 1: *Ortalamalar, standart sapmalar, ICC, korelasyonlar ve güvenilirlik katsayıları*

	1	2	3	4	5
1.Uyku Süresi	-	,32*	,07*	-,13*	-,10*
2.Uyku Kalitesi	,34*	-	,17*	-,37*	-,33*
3.Psikolojik Uzaklaşma	,10	,22*	**(,93)**[d]	-,08*	-,07*
4.Sabah Duygusal Tükenmişlik	-,15*	-,43*	-,05	**(,97)** [d]	,73*
5.Akşam Duygusal Tükenmişlik	-,13	-,41*	-,04	,87*	**(,98)** [d]
Çalışan Düzeyi M[a]	6,71	3,51	3,31	2,43	2,68
Çalışan Düzeyi SS[b]	1,06	,66	,95	1,38	1,51
ICC1[c]	,33	,38	,52	,66	,66

Not. N = 770-817 gün düzeyi, *N* = 205-208 çalışan düzeyi. Korelasyon matrisinde köşegenin altındaki rakamlar çalışan düzeyini köşegenin üstündeki rakamlar ise gün düzeyini ifade etmektedir. * $p < ,05$, ** $p < ,01$.

[a] = *M = Ortalama*,

[b] = *SS = Standart sapma*,

[c] = *ICC1* = Sınıf-içi korelasyon katsayısı.

[d] = Korelasyon matrisinde parantez ile ifade edilen rakamlar Cronbach'ın alfa katsayısıdır.

Çok düzeyli modelleme bulguları Tablo 2'de gösterilmiştir. Hipotez 1a ve 1b'de uyku kalitesi ve uyku süresinin sabah duygusal tükenmişlikle ile negatif ilişkili olduğu savunulmuştur. Tablo 2'de bulgulara göre uyku süresi sabah duygusal tükenmişlik ile ilişkili değildir. Hipotez 1a desteklenmemiştir. Ancak uyku kalitesi hem çalışan düzeyinde (γ = -,68, *SE* = ,13, *t* = -5,11, $p < ,000$) hem de günlük düzeyde (γ = -,30, *SE* = ,06, *t* = -4,77, $p < ,000$) sabah tükenmişliği ile negatif ilişkilidir. Dolayısıyla Hipotez 1b desteklenmiştir.

Hipotez 2'ye göre bir önceki gece psikolojik uzaklaşma sabah duygusal tükenmişlik ile negatif ilişkilidir. Analiz bulgularına göre psikolojik uzaklaşma sabah duygusal tükenmişliği ile ilişkili değildir. Hipotez 2 desteklenmemiştir.

Hipotez 3'ü ifade eden sabah ve akşam duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki tahmin edildiği gibi pozitif ve anlamlıdır. Hem çalışan düzeyinde (γ = ,98, *SE* = ,05, *t* = 20,77, $p < ,000$) hem de günlük düzeyde (γ = ,21, *SE* = ,04, *t* = 4,73, $p < ,000$) Hipotez 1 desteklenmiştir.

Tablo 2: Hiyerarşik Doğrusal Modelleme Sonuçları

Değişkenler	**Model 1**		**Model 2**	
	Sabah Duygusal Tükenmişlik		Akşam Duygusal Tükenmişlik	
	γ^a	SH^b	γ^a	SH^b
Sabit Etkiler				
Düzey 2 – Çalışan				
Kesişim	2,59**	,12	2,57**	,08
Uyku Süresi	-,01	,08	,01	,05
Uyku Kalitesi	-,68**	,13	-,10	,09
Psikolojik Uzaklaşma	-,01	,09	,09	,07
Sabah Duygusal Tükenmişlik			,98**	,05
Düzey 1 – Gün				
Uyku Süresi	-,03	,04	-,02	,04
Uyku Kalitesi	-,30**	,06	-,18*	,07
Psikolojik Uzaklaşma	-,06	,05	-,03	,05
Sabah Duygusal Tükenmişlik			,21*	,04
Rassal Etkiler				
Çalışan Düzeyi - Kesişim Varyansı	,94		,24	
Gün Düzeyi Hata Varyansı	,81		,90	
Pseudo R^2	,69		,71	

Not. N = 770 gün düzeyi, N = 206 çalışan düzeyi. * p < ,05, ** p < ,01

[a] = γ = *Gama Katsayısı*,

[b] = *SH = Standart hata*.

Hipotez 4'e göre sabah duygusal tükenmişlik bir önceki gecede deneyimlenen fiziki ve zihinsel iyileştirici faktörler ile akşam duygusal tükenmişliği arasındaki ilişkiye aracılık edecektir. Uyku süresi ve bir önceki gece psikolojik uzaklaşma sabah duygusal tükenmişliği ile ilişkili olmadığı için dolaylı etki test edilmemiştir. Hipotez 4a ve Hipotez 4c bu nedenle desteklenmemiştir. Sadece uyku kalitesi sabah duygusal tükenmişliği ile anlamlı ilişkiye sahip olduğu için Hipotez 4b'ye ait dolaylı etki test edilmiştir. Tablo 2'deki Model 1 ile Tablo 2'deki Model 2 bulgular dikkate alınarak dolaylı etkiler Bauer ve arkadaşlarının (2006) geliştirdiği yöntem ile hesaplanmıştır. Günlük düzey (1-1-1) için Monte Carlo simülasyonu ile hesaplanan dolaylı etki -,11'dir, 95% CI [-,21, -,01]. Çalışan düzeyinde (2-2-2) ise hesaplanan dolaylı etki -1,22'dir, 95% CI [-1,44, -1,01]. Bu bulgu Hipotez 4b'yi desteklemektedir.

Tartışma

Bu çalışma günlük duygusal tükenmişliği kaynakların korunması ve efor-iyileşme teorileri etrafında ele almıştır. Günlük duygusal tükenmişlik sabah ve akşam olmak üzere iki farklı zaman noktasında ele alındığı zaman sabah başlayan duygusal tükenmişliğin akşam duygusal tükenmişliğini ciddi anlamda etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca sabah duygusal tükenmişliği azaltmak için uyku kalitesinin önemli bir iyileştirici faktör olduğunu ve hem sabah hem akşam duygusal tükenmişliği etkilediğini göstermiştir.

Bu çalışma duygusal tükenmişliğin azaltılması için sabah duygusal tükenmişliğin öncelikli konu olarak ele alınması gerektiğini göstermiştir. Bulgulara göre bir önceki gün mesai saati sonrası gerçekleştirilen fiziki ve zihinsel iyileştirici faaliyetler bir sonraki günlük duygusal tükenmişlikteki değişimi doğrudan etkilememektedir. Bununla birlikte aynı iyileştirici faaliyetlerin bir sonraki günün sabah duygusal tükenmişliğini etkileyerek günlük duygusal tükenmişlikteki değişimi etkilediği ortaya çıkmaktadır. Bu araştırma duygusal tükenmişliğin günlük baz seviyesi (sabah duygusal tükenmişlik) kontrol edilmeden çeşitli öncül faktörlerin akşam duygusal tükenmişliğe olan etkisini inceleyen çalışmaların daha dikkatli olması yönünde uyarıcı bir çalışma olarak değerlendirilebilir. Uyku kalitesi ya da uyku süresini kavramsallaştıran çalışmalara yön göstererek hem uyku süresi hem uyku kalitesi dikkate alındığında uyku kalitesinin sabah duygusal tükenmişliği etkilediğini göstermektedir. Özellikle süre ya da kalite tercihinde bulunmak zorunda olan örgütsel davranış alanındaki uyku çalışmalarına uyku kalitesinin belirleyici olduğunu göstermektedir.

Bir önceki gece psikolojik uzaklaşmanın sabah duygusal tükenmişlik ile ilişkili olmaması psikolojik yazının bulguları ile çelişmektedir. Çünkü daha önceki çalışmalar psikolojik uzaklaşmanın duygusal tükenmişlik ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bunun sebeplerinden bir tanesi psikolojik uzaklaşmanın zamanında raporlanmaması olabilir. Bu konudaki verilerin akşam uyumadan önce çekilmesi daha doğru sonuçları vereceği için ve sabah kalkınca bir önceki gece ile ilgili soruları cevaplarken hafızanın kirletici etkisi verilen cevapları etkilemiş olabilir. İkinci sebep ise psikolojik uzaklaşmanın uyku ile birlikte değerlendirilmesi durumunda, diğer bir ifade ile uyku kalitesi kontrol edildikten sonra psikolojik uzaklaşmanın ciddi anlamda sabah duygusal tükenmişlik üzerinde etkili olmamış olabilir.

SONUÇ

Bu çalışma, sabahtan yaşanılan duygusal tükenmişliğin akşam yaşanılan duygusal tükenmişliği etkilediğini ve çalışan sağlığının bozulmasını engellenmeye bir önceki gece başlanabileceğini göstermektedir. Bulgularımıza göre bir önceki gece alınan uykunun kalitesi bir sonraki sabah yaşanılan duygusal tükenmişliği azaltmakta ve bu da akşam hissedilen duygusal tükenmişliği azaltmaktadır.

KAYNAKÇA

Åkerstedt, T., Hume, K., Minors, D., & Waterhouse, J. 1994. The Subjective Meaning of Good Sleep, An Intraindividual Approach Using the Karolinska Sleep Diary. **Perceptual and Motor Skills**, *79*(1), 287–296. https://doi.org/10.2466/pms.1994.79.1.287

Barker, L. M., & Nussbaum, M. A. 2011. Fatigue, performance and the work environment: a survey of registered nurses. **Journal of Advanced Nursing**, *67*(6), 1370–1382. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05597.x

Barnes, C. M., Lucianetti, L., Bhave, D. P., & Christian, M. S. 2015. "You Wouldn't Like Me When I'm Sleepy": Leaders' Sleep, Daily Abusive Supervision, and Work Unit Engagement**. Academy of Management Journal**, *58*(5), 1419–1437. https://doi.org/10.5465/amj.2013.1063

Basinska, B. A., & Gruszczynska, E. 2020. Burnout as a state: Random-intercept cross-lagged relationship between exhaustion and disengagement in a 10-day study. **Psychology Research**

and Behavior Management, *13*, 267–278. https://doi.org/10.2147/PRBM.S244397

Bauer, D. J., Preacher, K. J., & Gil, K. M. 2006. Conceptualizing and testing random indirect effects and moderated mediation in multilevel models: New procedures and recommendations. **Psychological Methods**, *112*), 142–163. https://doi.org/10.1037/1082-989X.11.2.142

Chen, Z., & Ellis, A. M. 2021. Crossover of daily job stressors among dual-career couples: A dyadic examination. **Journal of Organizational Behavior**, *42*(5), 668–683. https://doi.org/10.1002/job.2520

Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. 2014. A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. **Journal of Occupational Health Psychology**, *19*(1), 74–84. https://doi.org/10.1037/a0035076

Ekstedt, M., Söderström, M., Åkerstedt, T., Nilsson, J., Søndergaard, H.-P., & Aleksander, P. 2006. Disturbed sleep and fatigue in occupational burnout. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, *32*(2), 121–131. https://doi.org/10.5271/sjweh.987

Fuller, J. A., Fisher, G. G., Stanton, J. M., Spitzmüller, C., Russell, S. S., & Smith, P. C. 2003. A Lengthy Look at the Daily Grind: Time Series Analysis of Events, Mood, Stress, and Satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, *88*(6), 1019–1033. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.6.1019

Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M. 2007. Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. **Journal of Applied Psychology**, *92*(1), 93–106. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93

Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. 2011. I owe you one: Coworker reciprocity as a moderator of the day-level exhaustion-performance relationship. **Journal of Organizational Behavior**, *32*(4), 608–626. https://doi.org/10.1002/job.748

Heatherton, T. F., & Wagner, D. D. 2011. Cognitive neuroscience of self-regulation failure. *Trends in Cognitive Sciences*, *15*(3), 132–139. https://doi.org/10.1016/j.tics.2010.12.005

Hobfoll, S. E. 1989. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. **American Psychologist**, *44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E. 2011. Conservation of resource caravans and engaged settings. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, *84*(1), 116–122. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., & Westman, M. 2018. Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, *5*(1), 103–128. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640

Kammeyer-Mueller, J. D., Simon, L. S., & Judge, T. A. 2016. A Head Start or a Step Behind? Understanding How Dispositional and Motivational Resources Influence Emotional Exhaustion. **Journal of Management**, *42*(3), 561–581. https://doi.org/10.1177/0149206313484518

Kühnel, J., Zacher, H., de Bloom, J., & Bledow, R. 2017. Take a break! Benefits of sleep and short breaks for daily work engagement. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, *26*(4), 481–491. https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1269750

Lanaj, K., Johnson, R. E., & Barnes, C. M. 2014. Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, *124*(1), 11–23. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2014.01.001

Meijman, T. F., & Mulder, G. 1998. Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry,

& C. J. de Wolff (Eds**.), Handbook of work and organizational: Work psychology** (pp. 5–33). Psychology Press.

Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. 2014. Burnout and daily recovery: A day reconstruction study. **Journal of Occupational Health Psychology**, *19*(3), 303–314. https://doi.org/10.1037/a0036904

Pilcher, J. J., Ginter, D. R., & Sadowsky, B. 1997. Sleep quality versus sleep quantity: Relationships between sleep and measures of health, well-being and sleepiness in college students. **Journal of Psychosomatic Research**, *42*(6), 583–596. https://doi.org/10.1016/S0022-3999(97)00004-4

Rost, E. A., Glasgow, T. E., & Calderwood, C. 2021. Active Today, Replenished Tomorrow? How Daily Physical Activity Diminishes Next-Morning Depletion. **Applied Psychology: Health and Well-Being**, *13*(1), 219–238. https://doi.org/10.1111/aphw.12229

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. 2010. Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. **Journal of Applied Psychology**, *95*(5), 965–976. https://doi.org/10.1037/a0020032

Sonnentag, S., & Fritz, C. 2007. The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. **Journal of Occupational Health Psychology**, *12*(3), 204–221. https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204

Ten Brummelhuis, L. L., & Trougakos, J. P. 2014. The recovery potential of intrinsically versus extrinsically motivated off-job activities**. Journal of Occupational and Organizational Psychology**, *87*(1), 177–199. https://doi.org/10.1111/joop.12050

Teuchmann, K., Totterdell, P., & Parker, S. K. 1999. Rushed, unhappy, and drained: An experience sampling study of relations between time pressure, perceived control, mood, and emotional exhaustion in a group of accountants. **Journal of Occupational Health Psychology**, *4*(1), 37–54. https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.1.37

Thomas, M., Sing, H., Belenky, G., Holcomb, H., Mayberg, H., Dannals, R., Wagner, H., Thorne, D., Popp, K., Rowland, L., Welsh, A., Balwinski, S., & Redmond, D. 2000. Neural basis of alertness and cognitive performance impairments during sleepiness. I. Effects of 24 h of sleep deprivation on waking human regional brain activity. **Journal of Sleep Research**, *9*(4), 335–352. https://doi.org/10.1046/j.1365-2869.2000.00225.x

Trougakos, J. P., Beal, D. J., Green, S. G., & Weiss, H. M. 2008. Making the Break Count: An Episodic Examination of Recovery Activities, Emotional Experiences, and Positive Affective Displays. **Academy of Management Journal**, *51*(1), 131–146. https://doi.org/10.5465/amj.2008.30764063

Trougakos, J. P., Hideg, I., Cheng, B. H., & Beal, D. J. 2014. Lunch Breaks Unpacked: The Role of Autonomy as a Moderator of Recovery during Lunch. **Academy of Management Journal**, *57*(2), 405–421. https://doi.org/10.5465/amj.2011.1072

Wilk, S. L., & Moynihan, L. M. 2005. Display rule "regulators": the relationship between supervisors and worker emotional exhaustion. **Journal of Applied Psychology**, *90*(5), 917–927. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.917

Zhang, Z., Zyphur, M. J., & Preacher, K. J. 2009. Testing Multilevel Mediation Using Hierarchical Linear Models. **Organizational Research Methods**, *12*(4), 695–719. https://doi.org/10.1177/1094428108327450

TEKNOSTRES BİLGİ GÜVENLİK POLİTİKASI İHLALİNE YOL AÇAR MI?

Halil İbrahim KAYMAK

Gümüşhane Üniversitesi,
hikaymak@gumushane.edu.tr

Orkun DEMİRBAĞ

Gümüşhane Üniversitesi,
orkundemirbag@gumushane.edu.tr

ÖZET

21. yy. ile bilgi ve iletişim teknolojileri hem niceliksel hem de niteliksel olarak dünyamızı değiştirmektedir. Bununla birlikte teknolojilerin hızlı değişimi çalışanlar üzerinde olumsuz davranış biçimlerine sebebiyet vermektedir. Bu çalışmanın amacı teknolojinin çalışanlar üzerindeki etkisi sonucu oluşan tekno-stresin tekno-gerilime etkisi ve bunun sonucunda çalışanlarda oluşan bilgi güvenliği politikası ihlallerini araştırmaktır. Çalışma İstanbul, Ankara, İzmir, Kocaeli, Trabzon ve Gümüşhane illerinden bilişim teknolojisi alanında çalışan 291 personelden elde edilen verilerle yürütülmüştür. Araştırmada elde edilen sonuçlar yüksek tekno-stres düzeyinin bilgi güvenlik politikası ihlali ile pozitif ilişkili olduğunu, yüksek tekno-stres düzeyinin tekno-gerilim ile pozitif ilişkili olduğunu ve yüksek tekno-gerilim düzeyinin bilgi güvenlik politikası ihlali ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Sözcükler: Tekno-stres, tekno-gerilim, bilgi güvenliği ihlali politikası

GİRİŞ

21. yüzyıl hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarımızı dijitalleştirerek daha karmaşık, daha gelişmiş ve daha yenilikçi bir bilgi teknoloji (BT) çağı olarak (Nasirpouri Shadbad ve Biros 2020) bulut bilişim, nesnelerin interneti, yapay zekâ ve bilgi ve iletişim teknolojileri gibi teknolojileri iş ve iş süreçlerine uyumlanarak önemli değişimlere sebep olmuştur (Forman, King, ve Lyytinen 2014; Şimşek-Demirbağ ve Yıldırım, 2021). Bu tarz teknolojilerin örgütlere etkinlik, verimlilik ve performans gibi olumlu etkilerinin yanı sıra başta bilgi güvenliliği ihlalleri gibi pek çok olumsuz etkisi de mevcuttur (Atanasoff ve Venable 2017). Örgütler günümüzde bilgi sistemlerine önemli ölçüde yatırımlar yaparak buradan doğabilecek ihlalleri ile ilgili riskleri minimize etmeye çalışmaktadır. Dolayısıyla, bilgi güvenliği ile ilgili riskler, örgütlere kurumsal sorumluluk, güvenilirlik kaybı ve parasal zararlar gibi ciddi zararlara yol açabileceğinden (Cavusoglu, Cavusoglu ve Raghunathan 2004) bilgi güvenliğini sağlanması örgütler için öncelikli unsurlardan biri haline gelmiştir (Ransbotham ve Mitra 2009). Geçtiğimiz 10 yıl içerisinde pek çok firmada yaşanan bilgi güvenlik ihlalleri, firmalar için bilgi güvenliğinin aciliyetini gün ışığına çıkarmıştır (Chen, Chen, ve Wu 2018). Target, Citibank, JPmorgan, Facebook ve Nestle gibi pek çok büyük firmada yaşanan bilgi güvenlik açıkları neticesinde bu sorunları ortadan kaldırmak adına şirketler milyarlarca dolarlık bir maliyete katlanmak zorunda kalmıştır. Veri ihlallerinin nedeni, yazılım ve donanım önlemlerinin alınmasından kaynaklanmamakla birlikte, Target'taki veri güvenlik ihlalinin başlıca neden, kimlik bilgilerinin kötü amaçlı yazılımın e-posta saldırısı yoluyla üçüncü taraf bir iş ortağından çalınması sonucunda oluşmuştur (Chen vd. 2018). Dolayısıyla, güvenlik yönetimi zincirindeki en zayıf bileşenin "insan faktörü" olduğu görülmektedir. "The Global State of Information Security Survey" isimli raporda Singapur'da 2017 yılında maruz kalınan siber atakların %38'inin mevcut çalışanların hatalarından kaynaklandığı belirtilmektedir. Ayrıca, Lewis (2003) ekonomik kayıpla sonuçlanan bilgi güvenliği açıklarının %65'inin insan unsurundan kaynaklı olduğunu belirtmektedir. Klahr ve ark. (2017) ise siber atakların hep dış kaynaklı olmadığı, çalışanların yaptıkları hatalar, güncel olmayan program kullanma, güvenilir olmayan anti-virüs programları kullanma ya da çalışanların siber güvenlik konularındaki bilgi ve farkındalık eksikliklerinin önemli açıklar yarattığı

belirtilmektedir. İnsan odaklı hatalar, teknik hatalara nazaran daha ciddi ve derin bilgi güvenliği açıkları yaratmaktadır (Ahmed vd., 2012; Pollock, 2017). Genel olarak ihlal, birçok araştırmada (Ragu-Nathan vd. 2008; Tarafdar vd. 2007; Wang, Shu, ve Tu 2008) bir tekno-stress kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Kullanıcıların sürekli takip içerisinde olması, aşırı bilgi yüklenmesi, sık sık yapılan sistem güncellemeleri, eklenen yeni teknolojiler ve teknolojinin kullanımıyla ilgili yaşanan problemlerin sonucunda bireylerde teknolojinin verdiği bir stres durumu olan "tekno-stres" (Tarafdar, Tu, ve Ragu-Nathan 2010), psikolojik sağlık semptomları hayal kırıklığı, gerginlik, aşırı yüklenme, kafa karışıklığı, anksiyete ve olumsuz duygular olarak kendini gösterebilmektedir (Weil ve Rosen 1997). Bu olumsuz etkiler neticesinde iş ortamındaki teknolojik stres yapan unsurlar çalışanların stres düzeylerinin yükselmesine neden olmaktadır (Türen, Erdem, ve Kalkın 2015). Çalışanlar üzerinde artan bu stres düzeyinin aynı şekilde teknolojik gerilim üzerinde de etkisi olabilir. Örneğin Ayyagari, Grover, ve Purvis (2011) yaptıkları çalışmada iş yerinde artan stresin çalışanların teknolojik gerilimlerini artırdığını tespit etmişlerdir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde teknolojik gerilim kavramının birçok değişken ile ilişkili olduğu görülmüştür (Fuglseth ve Sørebø 2014; Sareen 2019; Turel ve Gaudioso 2018). Teknolojik gerilimin çalışanlar üzerinde yaptığı baskı onları hata yapmaya zorlayabilir. Bu durum onların bilgi güvenliği noktasında ihlallerine sebebiyet verebilmelerine yol açmaktadır (Nasirpouri Shadbad ve Biros 2020). İlgili literatür incelendiğinde tekno-stres, tekno gerilim ve bilgi güvenliği ihlalinin birbirlerine etkisine ilişkin çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür (Nasirpouri-Shadbad ve Biros 2020). Ayrıca, çalışmamızda gerçek hayatta karşı karşıya kaldığımız bilgi güvenlik ihlallerine ilişkin senaryolar üzerinden sorular hazırlanarak senaryo tekniğinin kullanılması açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla, "Bilişim sektöründe teknolojiye yoğun şekilde maruz kalan bilgi çalışanlarının yaşadıkları tekno-stres, bilgi güvenlik ihlallerine neden olmakta mıdır?" ve "tekno-gerilim bu ilişkiye aracılık etmekte midir?" ifadeleri çalışmamızın temel araştırma sorularını oluşturmaktadır.

YÖNTEM

Prosedür ve Örneklem

Araştırma modelini, bilişim alanında çalışanlardan oluşan bir örneklem kullanarak ampirik olarak değerlendirdik. Masaüstü bilgisayarlar, dizüstü bilgisayarlar, tabletler veya akıllı cihazlar gibi her türlü teknolojiyi yoğun şekilde kullanan katılımcı örneklemimizin iş görevlerini yerine getirmelerini sağlamak için tarama yöntemini kullandık. Araştırmamızın verileri, Türkiye'de bulunan ve araştırmaya uygun olan katılımcılar arasında çevrimiçi anket platformu aracılığıyla elde edilmiştir. Türkiye'de bilişim sektörünün toplam büyüklüğü 2019 yılı itibariyle 152,7 milyar dolarlık bir büyüklüğe sahip olmakla birlikte, sektörde çalışan toplam personel sayısı 143 bin civarındadır ve sektörün toplam istihdamının %77'si bilgi teknolojileri alanında çalışmaktadır (TUBİSAD, 2019). Bu doğrultuda, Türkiye'den İstanbul, Ankara, İzmir, Kocaeli, Trabzon ve Gümüşhane illerinden 291 bilişim teknolojisi alanındaki çalışanlardan elde verilerle çalışma yürütülmüştür. Araştırmaya katılanların %70,8'i erkek ve %29,4'ü kadındır. Katılımcıların %94,5'i üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahipken; %72'si mühendis pozisyonunda çalışmaktadır. Katılımcıların % 50,5'i uzaktan çalışabilme imkanına sahipken; %81,1'i çalıştığı kurumun bilgi güvenlik politikası Ayrıca, katılımcıların %31,6'sı 1-10 arası, %10,3'ü 11-50 arası, % 12,7'si 51-100 arası, %14,4'ü 101-250 arası ve %30,9'u 251 ve üzeri çalışan sayısına sahiptir. Katılımcıların yaş ortalaması 31.54 (Sd= 5.97 ve min. 20; max. 58), ve toplam deneyimleri 7,52 yıldır (Sd= 5.57 ve min. 1; max. 33).

Veri Toplama Araçları

Brislin'in (Brislin 1980) geri çeviri prosedürünü takip edilerek kullanılan ölçüm araçları İngilizce'den Türkçe'ye ve Türkçe'den İngilizce'ye çevrilmiştir. Brislin'in geri çeviri prosedürü literatürde birçok çalışmada yaygın olarak kullanılmıştır (Liu ve Keller 2021; Wang, Zheng, ve Zhu 2018). Çalışmada tekno-stres, tekno-gerilim, bilgi güvenlik politika ihlalleri ve çeşitli demografik sorular ölçülmüştür.

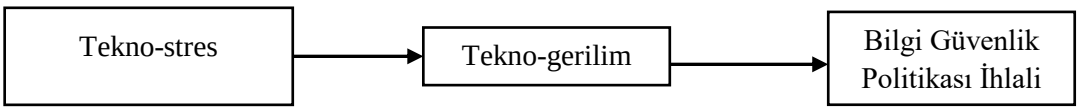
Tekno-stres. Tarafdar ve ark. (2007) tarafından geliştirilen 23 maddelik ölçekle değerlendirilmiştir. Tekno-İş Yükü (5 madde), Tekno-İstila (4 madde), Tekno-Karmaşıklık (5 madde), Tekno-Güvensizlik (5 madde) ve Tekno-Belirsizlik (5 madde) olarak beş boyuttan oluşmaktadır. Önceki araştırmalarla tutarlı olarak (Fuglseth ve Sørebø 2014; Tarafdar vd. 2010; Wang vd. 2008; Zhao, Xia, ve Huang 2020)

çalışanların kullandıkları teknolojilerden dolayı ne kadar strese maruz kaldıklarını ölçümlemektedir. Katılımcılar, 5 puanlık bir ölçek kullanarak her bir maddeyle hemfikir olduklarını belirtmişlerdir (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Örnek maddeler " Teknoloji, daha hızlı çalışmamı sağlıyor." ve " İş arkadaşlarım arasında, rekabetçi pozisyonlarını kaybetme korkusuyla, teknolojik konularda daha az bilgi paylaşımı yapıldığını düşünüyorum." Orijinal çalışmada Cronbach alpha değeri sırasıyla 0.89, 0.81, 0.84, 0.84 ve 0.82'dir (Tarafdar ve ark. 2007).

Tekno-gerilim. Moore'un (Moore 2000) 5 maddelik iş tükenmişliği anketinin kısaltılmış versiyonu olan Nasirpouri Shadbad ve Biros (2020) alınan 4 maddelik tekno-gerilim ölçeği kullanılmıştır. Bu anketin cevapları 1'den (kesinlikle karşı) 5'e (kesinlikle katılıyorum) 5'li Likert tipi bir ölçekte derecelendirilmiştir. Örnek maddeler "Teknolojiyle ilgili faaliyetlerimden yorgun hissediyorum" ve " Bütün gün farklı teknolojilerle çalışmak benim için bir yüktür." Orijinal çalışmanın Cronbach alpha katsayısının 0.94 olduğunu bildirmişlerdir (Nasirpouri Shadbad ve Biros 2020).

Bilgi güvenlik politika ihlali. Çalışmamızda bağımlı değişkeni test etmek için "varsayımsal senaryo yaklaşımı" kullanılmıştır. Bu varsayımsal senaryo yaklaşımı, iyi bir metodolojik seçenektir (Straub ve Karahanna 1998), çünkü bu çalışma, bir katılımcının gerçek dünyadaki çok çeşitli bilgi güvenlik ihlallerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu teknik, "katılımcılara gerçekçi durumların yazılı açıklamalarını sunan ve ardından ilgilenilen bağımlı değişkenleri ölçen bir dizi derecelendirme ölçeğinde yanıtlar talep eden" kısa hikâyeler olarak kullanılmaktadır (Trevino 1992, 127-128). Senaryo yöntemi, istenmeyen davranışları incelemek için kullanıcının etik olmayan davranışta bulunma niyetinin dolaylı olarak ölçülmesi, kararları etkileyen durumsal detayların sağlanması ve mevcut algılarla ileriye dönük olarak davranışların ölçülmesi açısından çeşitli avantajlar sunmaktadır (Siponen ve Vance 2010). Bu doğrultuda, Shadbad ve Biros (2020) tarafından bilgi güvenlik politika ihlallerini ölçümlemek için parola paylaşımı, parola yazma, oturumu kapatmama, USB kopyalama, veri sızıntısı ve bağlantı tıklama gibi ihlallerden oluşan 6 farklı senaryo kullanılmıştır (D'Arcy, Herath, ve Shoss 2014; Siponen ve Vance 2010).

Demografik değişkenler. Araştırmada cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim ve pozisyon demografik değişkenler olarak ele alınmıştır.



Şekil-1: Yapısal İlişki Modeli

Veri Analizi

Araştırmamızda, tekno-stres, tekno-gerilim ve bilgi güvenlik politikası ihlali arasındaki ilişkiler ortaya koyulmaktadır. Araştırmamızın ilk aşamasında ortak yöntem varyansı hatası olup olmadığı, daha sonra yapı geçerliliği değerlendirmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve daha sonra hipotezleri test etmek için yol katsayıları ve yapısal denklem modeli için SPSS 24 Hayes Process Model kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların yordayıcı ve ölçüt değişkenleri hakkında veri almanın tek kaynağı olduğu durumlarda, kendi bildirdiği anketler veya anketler yoluyla verileri toplarken ortak varyans hatasını incelemek önemlidir (Podsakoff vd. 2003). Ortak yöntem varyansı (CMV) konusunu iki şekilde ele aldık. Harman tek faktör testi ve tek faktör ölçüm modeli hesaplanmıştır. Harman tek faktör testi sonucuna göre, toplam varyansın %50'den azını gizil bir yapı tarafından açıklanıyorsa, ortak yöntem varyansı kabul edilebilir sınırlar içerisindedir (Arasanmi ve Krishna 2019; Baumgartner, Weijters, ve Pieters 2021; Chang, Hsu, ve Lan 2019; Chen ve Fang 2019; Dash ve Vohra 2019). Harman tek faktör test 27 maddeye temel bileşenler analizi uygulanmıştır.

Tablo – 1 : Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort	Faktör Yükü	Cronbach σ	CR	AVE
Tekno-İş yükü			0,77	0,77	0,53
TIY3	2,88	0,78			
TIY2	2,72	0,76			
TIY1	3,14	0,64			
Tekno-İstila			0,79	0,80	0,50
TIS4	3,18	0,80			
TIS3	3,21	0,71			
TIS1	2,81	0,66			
TIS2	3,41	0,63			
Tekno-Karmaşıklık			0,78	0,79	0,43
TKA5	2,08	0,77			
TKA2	2,51	0,70			
TKA3	2,99	0,63			
TKA4	2,27	0,62			
TKA1	2,35	0,54			
Tekno-Güvensizlik			0,75	0,76	0,52
TGU1	2,15	0,88			
TGU3	2,10	0,68			
TGU4	1,61	0,57			
Tekno-Belirsizlik			0,79	0,86	0,49
TBE2	3,28	0,84			
TBE1	3,70	0,67			
TBE4	3,37	0,65			
TBE3	2,80	0,62			
Tekno-Gerilim			0,89	0,89	0,68
TGE1	2,52	0,84			
TGE4	2,44	0,67			
TGE2	2,79	0,65			
TGE3	2,61	0,62			
Bilgi Güvenlik Politikası İhlali			0,95	0,96	0,91
BGP1	2,10	0,98			
BGP2	2,11	0,93			

Not: TIY: Tekno-İş yükü, TIS: Tekno-İstila, TKA: Tekno-Karmaşılık; TGU:Tekno-Güvensizlik, TBE:Tekno-Belirsizlik, TGE: Tekno-Gerilim ve BGP: Bilgi Güvenlik Politikası İhlali. X2: 508.715; χ2 / df: 2.00; p< 0.01; CFI: 0. 0.92; TLI: 0.92; SRMR: 0.06; RMSEA: 0.06* Tüm faktör yükleri 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Döndürmesiz analiz sonuçları, özdeğerleri> 1 olan ve birlikte toplam varyansın % 65.99'unu açıklamaktadır. İlk faktör varyansın % 23,85'ini oluşturmuştur. İkinci aşamada, tek faktörlü (X^2: 7306.742; χ2 / df: 6.76; p< 0.01; CFI: 0.32; TLI: 0.28; SRMR: 0.12; RMSEA: 0.13) ve yedi faktörlü model (X^2: 508.715; χ2 / df: 2.00; p< 0.01; CFI: 0. 0.92; TLI: 0.92; SRMR: 0.06; RMSEA: 0.06) verileri kıyaslandığında son derece zayıf bir uyum iyilik değerine sahip olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla, araştırmamız açısından ortak yöntem varyansının ciddi problem oluşturmadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan, veri setinin normal dağılıma sahip olup olmadığını test etmek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Kline (2016) çarpıklık değerinin ±3; basıklık değerinin ise ± 10 aralığında olması halinde veri setinin normal dağılıma sahip olacağını belirtmektedir. Bu doğrultuda araştırmamızda Tekno-İş Yükü için çarpıklık değeri -0,046, basıklık değeri -0,542; Tekno-İstila için çarpıklık değeri -0,218, basıklık değeri -0,644; Tekno-Karmaşıklık için çarpıklık değeri 0,513, basıklık değeri 0,379; Tekno-Güvensizlik için çarpıklık değeri 0,810, basıklık değeri 0,800; Tekno-Belirsizlik için çarpıklık değeri -0,389, basıklık değeri -0,176; Tekno-Gerilim için çarpıklık değeri 0,263, basıklık değeri -0,473 ve bilgi güvenlik politikası ihlali için çarpıklık değeri 0,555, basıklık değeri -0,524 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçek için çarpıklık ve basıklık değerleri alan yazında belirtilen aralıklarda yer aldığı için veri setinin normal dağılıma sahip olduğu tespit edilmiştir.

BULGULAR

Bu çalışmada kullanılan ölçümlerin yapı geçerliliğini incelemek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Sonuçlar, yedi faktörlü modelin iyi model uyum değerine sahip olduğunu göstermektedir (X^2: 508.715; χ2 / df: 2.00; p< 0.01; CFI: 0. 0.92; TLI: 0.92; SRMR: 0.06; RMSEA: 0.06) ve yedi

değişkenin (Tekno-İş yükü, Tekno-İstila, Tekno-Karmaşılık; Tekno-Güvensizlik, Tekno-Belirsizlik, Tekno-Gerilim ve Bilgi Güvenlik Politikası İhlali) birbirinden farklı değişkenler olduğu ortaya koyulmuştur. Ayrıca faktör yükü 0.50'den küçük 4 madde analizde kapsam dışı bırakılmıştır (TIY4, TIY5, TGU2 ve TGU5) ve tüm değişkenler analize dâhil edilmiştir. Gizli değişkenlere ilişkin göstergeler için tüm faktör yükleri anlamlıdır ($p<0.001$), bu da göstergelerin tüm gizil yapıları iyi temsil ettiğini göstermektedir. Faktör yükleri, tekno-işyükü 0,64-0,78, tekno-istila 0,63-0,80, tekno-karmaşıklık 0,54-0,77, tekno-güvensizlik 0,57-0,88, tekno-belirsizlik 0,62-0,84, tekno-gerilim 0,62-0,84 ve bilgi güvenlik politikası ihlali 0,98-0,93 arasında değişmiş ve iç tutarlılığın her bir değişken değerinin değerleri uygun seviyelerdedir. Hair (2006), bileşik güvenilirlik değerinin 0,7'den büyük ve AVE değerinin 0,4'den büyük olmasının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu belirtmektedir. Araştırma değişkenlerinin CR değerlerinin 0.76 ile .96 arasında olduğu, AVE değerlerinin ise 0.43 ile .91 arasında olduğu ve CR>AVE olduğu ve bu koşullar altında tüm bileşik güvenilirlik değerleri bu değerin üzerinde olduğu için yapının yakınsak geçerliliği sağlanmıştır (bknz. Tablo 2). Bundan sonra, ayırt edici geçerliliği değerlendirmek *için* (Fornell ve Larcker 1981) tarafından önerilen yaklaşımı kullanılmıştır.

Tablo 2. Yapının Özellikleri ve Korelasyonları

Değişkenler	Ort	SD	$AVE^{\sqrt{}}$	1	2	3
1. TST	2,77	0,50	0,69	-		
2. TIS	2,59	0,94	0,82	$0,61^{**}$		
3. TKA	2,11	0,80	0,95	$0,33^{**}$	$0,33^{**}$	-

Not: TST: Tekno-stres, TGE: Tekno-Gerilim ve BGP: Bilgi Güvenlik Politikası İhlali. *Korelasyon değeri 0,05 (2-kuyruklu).

Her yapının çıkarılan ortalama varyansının (AVE) karekökünün yapılar arasındaki korelasyondan daha büyük olduğu ortaya koyulmuştur (bkz. Tablo III). Araştırmada tüm değişkenlerin ayırt edici geçerliliğe sahip olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, araştırma modeli uygun ayırt edici geçerliliğe, iç tutarlılığa ve güvenilirliğe ve yakınsak geçerliliğe sahiptir. Ayrıca, tekno-stres boyutları birleştirilerek korelasyon analizi ve hipotez testlerine devam edilecektir. Tablo II'de belirtildiği gibi, tekno-stresin, tekno-gerilim ($r = 0,61$, $p<0,01$), ve bilgi güvenlik politikaları ihlali ($r = 0,33$, $p<0,01$) ile pozitif yönlü ilişkiye sahiptir. Ayrıca, tekno-gerilim ve bilgi güvenlik politikaları ihlali ($r = 0,33$, $p<0,01$) pozitif yönlü ilişkiye sahiptir. Bu sonuçlar oldukça tutarlıdır ve hipotezimizi test etmek için bir başlangıç noktası sağlamaktadır. Tablo III'ün işaret ettiği gibi sonuçlar ilgili hipotezleri desteklemektedir. H_1 hipotezi tekno-stresin bilgi güvenlik politikası ihlali üzerindeki etkisinde tekno-gerilimin aracılık rolü araştırılmıştır. İlk aşamada, tekno-stresin bilgi güvenlik politikası ile pozitif ilişkili olacağı öngörülmektedir. Tekno-stres ve bilgi güvenlik politikası ihlali arasındaki ilişkiyi ölçen regresyon analizi anlamlıdır ($R^2= 0.12$, $F(20.42) = 5.73$, $p<0.001$). Sonuçlar, yüksek tekno-stres düzeyinin ($\beta = 0.31$, $p<0.001$) bilgi güvenlik politikası ihlali ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle ilk koşul desteklenmiştir. İkinci aşamada, tekno-stresin tekno-gerilim ile pozitif ilişkili olacağı öngörülmektedir. Tekno-stres ve tekno-gerilim arasındaki ilişkiyi ölçen regresyon analizi anlamlıdır ($R^2= 0.37$, $F(84.61) = 12.82$, $p<0.001$). Sonuçlar, yüksek tekno-stres düzeyinin ($\beta = 0.60$, $p<0.001$) tekno-gerilim ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle ikinci koşul da desteklenmiştir. Üçüncü aşamada, tekno-gerilimin bilgi güvenlik politikası ihlali ile pozitif ilişkili olacağı öngörülmektedir. Tekno-gerilim ve bilgi güvenlik politikası ihlali arasındaki ilişkiyi ölçen regresyon analizi anlamlıdır ($R^2= 0.13$, $F(20.81) = 5.79$, $p<0.001$). Sonuçlar, yüksek tekno gerilim düzeyinin ($\beta = 0.32$, $p<0.001$) bilgi güvenlik politikası ihlali ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle üçüncü koşul da desteklenmiştir. Aracılık analizi için kullandığımız önyükleme analizi sonuçlarının özeti Tablo 3'de açıklanmıştır. Son aşamada, tekno-stresin bilgi güvenlik politikası ihlalinde tekno-gerilimin aracılık edeceği öngörülmüştür. Tekno-stres, tekno-gerilimi önemli ölçüde etkilemesi durumunda aracılık etkisinden bahsedilebilir. Ayrıca, tekno-stres tekno-gerilimin yokluğunda bilgi güvenlik politika ihlalini önemli ölçüde etkilemektedir. Tekno-gerilimin bilgi güvenlik politikası ihlali üzerinde önemli bir etkisi olacaktır ve bilgi güvenlik politikası ihlali üzerinde hem tekno-stres hem de tekno-gerilim modele birlikte dâhil edildiğinde tekno-stresin etkisi azaldığı görülmektedir. Ayrıca, dolaylı etkilerin aralığını hesaplamak için % 95 güven aralığı ve 5000 önyükleme yapılarak analiz gerçekleştirilmiştir (MacKinnon, Lockwood, ve Williams 2004).

Tablo 3. Aracılık Analizi Sonuçları

Öncüller			Tekno-gerilim				Bilgi Güvenlik Politikaları İhlali					
	β	**SE**	**t**	**LLCI**	**ULCI**	**R^2**	**β**	**SE**	**t**	**LLCI**	**ULCI**	**R^2**
TST	0.60	.09	12,82	0.95	1.29	.37***	.20	.11	2,85	,09	.52	.15***
TGE							.12	.06	2,96	.06	.29	
F	84,612***						16,920***					
TST-BGP	.31	.08	5,73	.33	.68	.12***						
	20,421***											
TGE-BGP	.32	.05	5,79	,18	,37	.13***						
	20,814***											
Tahmin				**Etki**		**SE**		**LLCI**			**ULCI**	
Doğrudan etki												
TST→BGP				.31		.11		.10			.52	
Dolaylı etki												
TST-TGE-BGP				.20		.07		.06			.34	
Toplam etki												
TST→BGP				.51		.09		.33			.68	

Not: TST: Tekno-stres, TGE: Tekno-Gerilim ve BGP: Bilgi Güvenlik Politikası İhlali.

Önyükleme, belirli dolaylı etkiler için CI'leri hesaplamak için güçlü bir yöntemdir (Williams ve MacKinnon 2008). Önyükleme testinin sonuçları, tekno-gerilimin dolaylı etkilerinin aralığının 0,06 ile 0,34 arasında olduğunu göstermiştir. Önyükleme analizi sonuçları sıfır içermediğinden, tekno-stres ve bilgi güvenlik politikaları ihlali arasında kısmi bir aracılık desteklendi. Bu nedenle önyükleme analizinin sonuçları, tekno-gerilim üzerinde istatistiksel olarak anlamlı dolaylı etkiler göstermiştir ve H_1 desteklenmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada yoğun teknolojiye maruz kalan çalışanların tekno-strese bilgi güvenliği ihlalleri açısından nasıl bir tepki verdiği araştırılmıştır. Çalışmada bilgi güvenlik ihlalleriyle ilgili tekno-stres yaratıcıları ve tekno gerilim, çalışanları etkileyen önemli öncüllerdir. Bu çalışma, organizasyonlarda bilgi güvenliği ihlallerine yönelik önemli bir tehdit kaynağı olarak çalışanların stresini yönetmenin önemini ortaya koymaktadır. Araştırmada günümüzde hızla yenilenen ve büyüyen teknolojinin çalışanlarda oluşturduğu stres analiz edilmiştir. Bu stres sonucunda bilgi teknolojileri noktasında çalışanlarda teknolojik zorlanmaların ne seviyede olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak bilgi teknolojileri personellerinde oluşan teknolojik stres ve teknolojik gerilimin çalışanlardaki bilgi güvenliği davranışları ölçümlenmiştir. Bulgularımız, tekno-stres etkenlerinin (karmaşıklık, belirsizlik, güvensizlik, iş yükü, güvenilmezlik, istila) kullanıcıları güvensiz davranışlarda bulunmaya zorladığını göstermiştir. Ayrıca, bilgi teknolojileri kullanımı nedeniyle yüksek düzeyde algılanan zorlanma (tükenmişlik) yaşayan kullanıcıların bilgi güvenliği ihlal etme olasılığı daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmamız, teknolojiyi en çok kullanan bilişim teknolojisi alanında çalışan personelde tekno-stresle birlikte ortaya çıkan bilgi güvenliği ihlallerini araştıran ilk çalışmadır. Çalışmamızda teknoloji noktasında en çok bilgi ve deneyim sahibi olduğu düşünülen mühendislerin yaşadıkları stres ve gerilim sonucunda bilgi güvenliği noktasında ihlallerinin arttığı gözlemlenmiştir. Genel olarak bulgularımız, bilgisayar teknolojileri kullanıcılarının güvenlikle ilgili davranışlarının olumsuz sonuçlarına ilişkin bilgiler sağlamıştır. Bu bilgiler, gelecekteki araştırmacıların, bilgisayar teknolojileri kullanımının istenmeyen sonuçlarını hafifletmek için hafifletme stratejileri önermek için tekno-stres algılarındaki bireysel farklılıkları ve teknolojinin çeşitli özelliklerini değerlendirmelerine yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın bulguları ile ilgili bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Çalışmada temel araştırma sorumuz yoğun teknolojiye maruz kalan bilişim teknolojisi çalışanları üzerinden test edilmiştir. Ancak, bilgi güvenliği teknolojisi gereksinimlerinin düzeyi, endüstrinin türüne, organizasyona, departmana, göreve ve ilgili kültür veya normlara bağlı olarak farklı olabilir. Ayrıca, bir çalışanın tekno-stres yaşayıp yaşamayacağı cinsiyet, yaş, eğitim, deneyim, eğitim veya bilgisayar ve teknoloji kullanımına ilişkin

yeterlilik gibi çeşitli bireysel özelliklerden etkilenebilir (Tarafdar vd. 2011). Gelecekteki araştırmalar tarafından, bilgi güvenliği ihlalleri ve tekno-stres arasındaki ilişkiyi yumuşatan hem kurumsal bağlamlar hem de bireysel özellikler incelenebilir. Ayrıca çalışanlarda tekno-stres sonucu oluşan bilgi güvenliği ihlallerinin şirketin mali yapısında nasıl bir rolü olduğu araştırılabilir. Şirket çalışanlarının tekno-stres düzeylerini azaltmaya yönelik çalışmalar yapılarak verimlilik ve motivasyon artırıcı çözümler sunulabilir.

KAYNAKÇA

Ahmed, M., Sharif, L., Kabir, M. ve Al-Maimani, M. 2012. Human Errors in Information Security. **International Journal of Advanced Trends in Computer Science and Engineering**, 1-3, 82-87.

Arasanmi, Christopher N., ve Aiswarya Krishna. 2019. Employer Branding: Perceived Organisational Support and Employee Retention – the Mediating Role of Organisational Commitment. **Industrial and Commercial Training**, 51(3):174-83. doi: 10.1108/ICT-10-2018-0086.

Atanasoff, Lynn, ve Melissa A. Venable. 2017. Technostress: Implications for Adults in the Workforce. **The Career Development Quarterly,** 65(4):326-38. doi: 10.1002/cdq.12111.

Ayyagari, Grover, ve Purvis. 2011. Technostress: Technological Antecedents and Implications. **MIS Quarterly,** 35(4):831. doi: 10.2307/41409963.

Baumgartner, Hans, Bert Weijters, ve Rik Pieters. 2021. The Biasing Effect of Common Method Variance: Some Clarifications. **Journal of the Academy of Marketing Science**, 49(2):221-35. doi: 10.1007/s11747-020-00766-8.

Brislin, Richard W. 1980. Expanding the Role of the Interpreter to Include Multiple Facets of Intercultural Communication. **International Journal of Intercultural Relations**, 4(2):137-48. doi: 10.1016/0147-1767(80)90025-5.

Cavusoglu, Hasan, Huseyin Cavusoglu, ve Srinivasan Raghunathan. 2004. Economics of IT Security Management: Four Improvements to Current Security Practices. **Communications of the Association for Information Systems**, 14. doi: 10.17705/1CAIS.01403.

Chang, Yu-Wei, Ping-Yu Hsu, ve Yi-Chen Lan. 2019. Cooperation and Competition between Online Travel Agencies and Hotels. **Tourism Management**, 71:187-96. doi: 10.1016/j.tourman.2018.08.026.

Chen, Hsiao-ling, ve Shih-chieh Fang. 2019. Interactıon Effect Of Leader-Member Exchange And Stress Mındset On Challenge Stressor And Job Performance Relatıonshıp. **Research Journal of Business and Management**, 6(4):281-90.

Chen, Xiaofeng, Liqiang Chen, ve Dazhong Wu. 2018. Factors That Influence Employees' Security Policy Compliance: An Awareness-Motivation-Capability Perspective. **Journal of Computer Information Systems,** 58(4):312-24. doi: 10.1080/08874417.2016.1258679.

D'Arcy, John, Tejaswini Herath, ve Mindy K. Shoss. 2014. Understanding Employee Responses to Stressful Information Security Requirements: A Coping Perspective. **Journal of Management Information Systems,** 31(2):285-318. doi: 10.2753/MIS0742-1222310210.

Dash, Sanket Sunand, ve Neharika Vohra. 2019. The Leadership of the School Principal: Impact on Teachers' Job Crafting, Alienation and Commitment. **Management Research Review**, 42(3):352-69. doi: 10.1108/MRR-11-2017-0384.

Forman, Chris, John Leslie King, ve Kalle Lyytinen. 2014. Special Section Introduction—Information, Technology, and the Changing Nature of Work. **Information Systems Research,** 25(4):789-95. doi: 10.1287/isre.2014.0551.

Fornell, Claes, ve David F. Larcker. 1981. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. **Journal of Marketing Research**, 18(1):39-50. doi: 10.1177/002224378101800104.

Fuglseth, Anna Mette, ve Øystein Sørebø. 2014. The effects of technostress within the context of employee use of ICT. **Computers in Human Behavior,** 40:161-70.

Hair, Joseph F., ed. 2006. **Multivariate data analysis. 6th ed**. Upper Saddle River, N.J: Pearson Prentice Hall.

Klahr, R., Shah, J.N., Sheriffs, P., Rossington, T., Pestell, G., Button, M. ve Wang, V. (2017). **Cyber Security Breaches Survey, Main Report.**

Kline, Rex B. 2016. **Principles and practice of structural equation modeling. Fourth edition**. New York: The Guilford Press.

Lewis, James. 2003. Cyber Terror: Missing in Action. **Knowledge, Technology & Policy,** 16(2):34-41.

Liu, Yuwen, ve Robert T. Keller. 2021. How Psychological Safety Impacts R&D Project Teams' Performance: In a Psychologically Safe Workplace, R&D Project Teams Perform Better, More Readily Share Knowledge and Engage in Organizational Citizenship Behavior, and Are Less Likely to Leave. **Research-Technology Management**, 64(2):39-45. doi: 10.1080/08956308.2021.1863111.

MacKinnon, David P., Chondra M. Lockwood, ve Jason Williams. 2004. Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods. **Multivariate Behavioral Research**, 39(1):99-128. doi: 10.1207/s15327906mbr3901_4.

Moore, Jo Ellen. 2000. One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals. **MIS Quarterly,** 24(1):141. doi: 10.2307/3250982.

Nasirpouri Shadbad, Forough, ve David Biros. 2020. Technostress and Its Influence on Employee Information Security Policy Compliance. **Information Technology & People ahead-of-print(ahead-of-print)**, doi: 10.1108/ITP-09-2020-0610.

Podsakoff, Philip M., Scott B. MacKenzie, Jeong-Yeon Lee, ve Nathan P. Podsakoff. 2003. Common Method Biases in Behavioral Research. **A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies ,** 88(5):879-903. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879.

Pollock, T. (2017). Reducing human error in cyber security using the Human Factors Analysis Classification System (HFACS), **Kennesaw State University Proceedings on Cybersecurity Education**, Research and Practice 2.

Ragu-Nathan, T. S., Monideepa Tarafdar, Bhanu S. Ragu-Nathan, ve Qiang Tu. 2008. The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. **Information Systems Research**, 19(4):417-33. doi: 10.1287/isre.1070.0165.

Ransbotham, Sam, ve Sabyasachi Mitra. 2009. Choice and Chance: A Conceptual Model of Paths to Information Security Compromise. **Information Systems Research,** 20(1):121-39. doi: 10.1287/isre.1080.0174.

Sareen, Pooja. 2019. Techno Stress Creators -An Exploratory Research on Teaching and Non Teaching Staff Working in Colleges. **International Journal of Management and Humanities**, 3(9):1-7.

Siponen ve Vance. 2010. Neutralization: New Insights into the Problem of Employee Information Systems Security Policy Violations. **MIS Quarterly,** 34(3):487. doi: 10.2307/25750688.

Straub, Detmar, ve Elena Karahanna. 1998. Knowledge Worker Communications and Recipient Availability: Toward a Task Closure Explanation of Media Choice. **Organization Science**, 9(2):160-75. doi: 10.1287/orsc.9.2.160.

Şimşek-Demirbağ, Kübra ve Yıldırım, Nihan (2021). Can Technology Substıtute Its Creator? Impact Of Industry 4.0 On Engıneerıng Work. **European Proceedings of Social and Behavioural Sciences**, 101: 142-151, doi: 10.15405/epsbs.2021.02.13.

Tarafdar, Monideepa, Qiang Tu, Bhanu S. Ragu-Nathan, ve T. S. Ragu-Nathan. 2007. The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. **Journal of Management Information Systems,** 24(1):301-28. doi: 10.2753/MIS0742-1222240109.

Tarafdar, Monideepa, Qiang Tu, ve T. S. Ragu-Nathan. 2010. Impact of Technostress on End-User Satisfaction and Performance. **Journal of Management Information Systems,** 27(3):303-34. doi: 10.2753/MIS0742-1222270311.

Tarafdar, Monideepa, Qiang Tu, T. S. Ragu-Nathan, ve Bhanu S. Ragu-Nathan. 2011. Crossing to the Dark Side: Examining Creators, Outcomes, and Inhibitors of Technostress. **Communications of the ACM**, 54(9):113-20. doi: 10.1145/1995376.1995403.

Trevino, Linda Klebe. 1992. Experimental Approaches to Studying Ethical-Unethical Behavior in Organizations. **Business Ethics Quarterly**, 2(2):121-36. doi: 10.2307/3857567.

TUBİSAD 2019. https://www.tubisad.org.tr/tr/guncel/detay/Turkiye-bilgi-ve-iletisim-teknolojileri-sektorunun-buyuklugu-150-milyar-lirayi-asti/58/2671/0, Erişim Tarihi: 12.05.2021

Turel, Ofir, ve Fulvio Gaudioso. 2018. Techno-Stressors, Distress and Strain: The Roles of Leadership and Competitive Climates. **Cognition, Technology & Work**, 20(2):309-24. doi: 10.1007/s10111-018-0461-7.

Türen, Ufuk, Haluk Erdem, ve Gökdeniz Kalkın. 2015. İş Yerinde Tekno-Stres Ölçeği: Havacılık ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. **Çalışma İlişkileri Dergisi,** 6(1):1-19.

Wang, Kanliang, Qin Shu, ve Qiang Tu. 2008. Technostress under Different Organizational Environments: An Empirical Investigation. **Computers in Human Behavior**, 3002–3013.

Wang, Yanfei, Yangliu Zheng, ve Yu Zhu. 2018. How Transformational Leadership Influences Employee Voice Behavior: The Roles of Psychological Capital and Organizational Identification. **Social Behavior and Personality: An International Journal**,46(2):313-21. doi: 10.2224/sbp.6619.

Weil, Michelle M., ve Larry D. Rosen. 1997. **TechnoStress: coping with technology @work @home @play.** New York: J. Wiley.

Williams, Jason, ve David P. MacKinnon. 2008. Resampling and Distribution of the Product Methods for Testing Indirect Effects in Complex Models. **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal**, 15(1):23-51. doi: 10.1080/10705510701758166.

Zhao, Xi, Qihui Xia, ve Wei Huang. 2020. Impact of Technostress on Productivity from the Theoretical Perspective of Appraisal and Coping Processes. **Information & Management,** 57(8):103265. doi: 10.1016/j.im.2020.103265.

BELİRSİZLİĞE TAHAMMÜLSÜZLÜĞÜN MUTLULUK DÜZEYİNE ETKİSİ VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ARACI ROLÜ

Dr.Öğr. Üyesi. Burcu Turan TORUN

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ,

burcuturan@yyu.edu.tr

ÖZET

Günümüzde yaşadığımız dijital çağ değişimleri, değişimlerde belirsizlikleri ortaya çıkarmıştır. Bu belirsizlikler içerisinde sosyal yaşam ve iş yaşamını sürdürmek zorunda kalan bireyler daha fazla stres ve kaygı yaşamaktadırlar. Birçok belirsizlik çeşidinin olduğu ortamda bireyler mutluluk düzeylerini arttırmanın peşindedirler. Hayatın içindeki bir gerçek olan belirsizliğe tahammülsüzlük, toplumlarda geçmişte yaşamış ve günümüzde yaşayan bireylerin temel arayışı ve önemli amaçlarından birisi olan mutluluk ve kendini gerçekleştirip çevreye uyumlu, yararlı bir birey olma konusunda karşımıza çıkan psikolojik iyi oluş bu araştırmada birlikte ele alınmıştır. Araştırma, belirsizliğe tahammülsüzlüğün mutluluk düzeyine etkisi ve psikolojik iyi oluşun aracı rolünün belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın amacı belirsizliğe tahammülsüzlüğün mutluluk düzeyine etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık etkisini belirlemektir. Çalışmanın evrenini Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okuyan 1110 öğrenci oluşturmaktadır. Bu ana kütleden %95'lik güvenirlik sınırları içerisinde %5'lik hata payı öngörülerek belirlenecek örneklem büyüklüğü 286 olarak hesaplanmıştır Belirsizliğe tahammülsüzlüğün mutluluk düzeyi üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracı rolünün olup olmadığını ortaya koymak için gerçekleştirilen bu çalışmadan elde edilen sonuçlar şu şekildedir.

Belirsizliğe tahammülsüzlüğün mutluluk düzeyini olumsuz etkileyeceğine dair beklentiyle araştırmada ortaya çıkan sonuç aynı doğrultudadır. Buna göre belirsizliğe tahammülsüzlük mutluluk düzeyini olumsuz etkilemiştir.. Belirsizliğe tahammülsüzlük arttıkça mutluluk düzeyi düşecektir. Aynı şekilde belirsizliğe tahammülsüzlük psikolojik iyi oluşu da negatif yönde etkilemiştir. Dolayısıyla belirsizliğe tahammülsüzlük arttıkça psikolojik iyi oluş azalacaktır. Psikolojik iyi oluş ise mutluluk düzeyini pozitif yönlü etkilemiştir.Dolayısıyla psikolojik iyi oluş mutluluk düzeyini arttırdığı görülmüştür.

"Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Psikolojik İyi Oluş, Mutluluk Düzeyi" aracılık ilişkisinde aracı değişken yokken anlamlı olarak bulunan "Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Mutluluk Düzeyi" direk etkisi, aracı değişken modele eklendiğinde de anlamlılığını korumaktadır. Belirsizliğe tahammülsüzlüğün mutluluk düzeyine etkisinde psikolojik iyi oluşun dahil edilmesiyle etki gücünün düştüğü ve aracı rol oynadığı görülmüştür.

COVID-19 PANDEMİ KRİZ YÖNETİMİNİN ÖRGÜTE DUYULAN GÜVENE ETKİSİ: NİTEL BİR ÇALIŞMA

Prof. Dr. S. Arzu Wasti

Sabancı Üniversitesi,
arzu.wasti@sabanciuniv.edu

Feyza Kocamanoğlu

Hacettepe Üniversitesi

Merve Sezer

İstanbul Üniversitesi

ÖZET

Bu çalışmada pandemi döneminde Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde çalışan ve evden çalışma düzenine geçen bir beyaz yaka örnekleminden toplanan nitel anket verileriyle firmaların kriz yönetimi sürecini etkin yönetmelerinde rol oynayan faktörler tespit edilmiştir.

YÖNTEM

Veriler iki farklı dönemde kolayda örnekleme yöntemi ile toplanan çevrimiçi anket verilerinden oluşmaktadır. Toplam 289 kullanılabilir yanıt sağlanan anket örnekleminin yaş ortalaması 36.77 olup ortalama iş tecrübesi 13.11 yıldır. Katılımcıların "Yaşanılan bu kriz dönemini yönetmek adına üst yönetiminizin **olumlu** aksiyonlarını nasıl değerlendirirsiniz?" ve "Yaşanılan bu kriz dönemini yönetmek adına üst yönetiminizin **olumsuz** aksiyonlarını nasıl değerlendirirsiniz?" sorularına verdikleri yanıtlar Gioia Yöntemi olarak bilinen nitel veri analizi ile tasnif edilmiştir (Gioia ve diğerleri, 2013).

BULGULAR

Katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlar analiz edildiğinde firma aksiyonlarını üç ana başlık olarak özetlemek mümkündür. Bunlardan birincisi sağlık önlemleri olup firmanın sosyal mesafe, maske ve dezenfektan tedariki gibi önlemleri gerek de gelmek zorunda olmayanlar için evden çalışmaya geçiş kararını kapsamaktadır. Firma aksiyonları olarak ikinci ana başlık iletişimdir. Bu başlık altında kriz yönetimi sürecinde yapılan bilgilendirmeler, çalışanları bu sürece dair görüşlerini alan platformların varlığı ve çalışanların moralini yüksek tutmak için yapılan ek toplantılar gibi alt başlıklar öne çıkmaktadır. Son ana başlık ise süreç boyunca deneyimlenen İK uygulamaları ve devamlılık algılarını şekillendiren yönetim aksiyonlarıdır. Çalışanların iş güvencesi hissedip hissetmedikleri, bu süreçte gerek maaşlar veya primlerle ilgili kararlar gerek de artan ev masrafları açısından maddi kayıpları olup olmadığı, performans sistemlerinin yeni koşullara göre revize edilip edilmediği ve çalışanların özellikle kişisel gelişimine yönelik eğitimlerin sunulması öne çıkan uygulamalardır.

Ek olarak, çalışanların firma aksiyonlarının varlığı veya yokluğu gibi basit bir değerlendirme yapmadığı ve aksiyonların hızı, zamanlaması, sürekli veya tutarlı uygulanması, etkin gerçekleşmesi için gereken teknik altyapının ve yönetsel çevikliğin varlığı gibi çok çeşitli kriterleri dikkate aldığı dikkat çekmektedir. En temel olarak da firma liderlerinin iş veya performans odaklı değil insan odaklı bir duruş sergileyip sergilemediğinin değerlendirildiği gözlenmektedir.

Shan ve Tang (2020) çalışan memnuniyetinin yüksek olduğu firmaların pandemi şokunu daha iyi atlattığına dair bulgular sunmuşlardır. Çalışan memnuniyetini gözetmenin krizin ekonomik boyutunun yanı sıra insani boyutu adına ne kadar önemli olduğu düşünülürse firmaların önceliklerini, değerlerini ve kapasitelerini bu farkındalık ile gözden geçirmeleri anlamlı bir hedeftir.

KAYNAKÇA

Gioia, D. A., Corley, K. G. ve Hamilton, A. L. 2013. Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. **Organizational Research Methods**, 16(1): 15-31.

Shan, C., ve Tang, D. Y. 2020. The value of employee satisfaction in disastrous times: Evidence from COVID-19. *Available at SSRN 3560919*.

OLUMSUZ DÜŞÜNCE DÖNGÜSÜ VE KOLEKTİF ŞÜKRANIN İŞYERİ MUTLULUĞUNA ETKİSİ

Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN

Kafkas Üniversitesi,
erdogankaygin@hotmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Onur KAVAK

Kafkas Üniversitesi,
onurkavak@kafkas.edu.tr

Dr. Ö. Ethem TOPÇUOĞLU

Kafkas Üniversitesi,
ethemtopcuoglu@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmayla amaçlanan, kamu kurumlarında faaliyet gösteren işgörenlerin sahip oldukları olumsuz düşünce döngüsü ve kolektif şükran düzeylerinin belirlenebilmesi, demografik niteliklerin bu kavramlara etkisinin ortaya konulabilmesi bununla birlikte ilgili kavramlar ile işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının tespit edilebilmesidir.

Olumsuz olarak ifade edilebilecek her türde düşüncenin, süreklik arz eden bir biçimde içsel tekrarı olarak tanımlanan oluşuz düşünce döngüsü kavramı, bireysel düzeyde kalıcı olan şükran hissinin tüm çalışanlar tarafından yüksek düzeyde paylaşılması şeklinde ifade edilen kolektif şükran kavramı ve çalışanların işyerine ilişkin duyumsadıkları mutluğu konu edinen işyeri mutluluğu kavramlarını ele alan bu çalışmanın verileri kamu çalışanlarından elde edilmiştir. Nicel verilere dayalı ölçme yöntemi kullanılan bu çalışmada verilerin oluşturulması noktasında online anket yönteminden faydalanılmıştır. Araştırma evrenini Kars ili kamu kurumlarında görevli çalışanlar oluşturmaktadır. Toplam 383 katılımcıdan elde edilen veriler çeşitli istatistiki analizlerle işlenmiş, bulgular, İşyeri mutluluğu ile kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsü arasında anlamlı etki ve ilişkilerin olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: İşlem Maliyeti Teorisi, Varlık Özgüllüğü, Belirsizlik, Sözleşme Süresi, Havacılık Sektörü

GİRİŞ

Mutluluk kavramı insanlığın yaşantısı boyunca varmak istediği en önemli hedef ve dahası bireyin var oluş sebebi olarak görülüp, tanımlanmıştır. Sahip olduğu bu önem sebebiyle psikoloji, sosyoloji, felsefe gibi çeşitli alanlarda sıklıkla ele alınan mutluluk kavramı, farklı bireylerin ortak amaçlar etrafında bir araya geldikleri sosyal yapılar olan işletmeler noktasında da ele alınması gereken bir kavramdır. Çalışanların günlerinin büyük bir kısmını işyerlerinde geçirdikleri ve örgüt içerisinde sahip oldukları psikolojik durumun örgüt dışında da etkisini sürdüreceği düşünüldüğünde, mutluluk kavramının örgütsel boyutta ele alınmasının gerekliliği kendisini açık bir biçimde göstermektedir (Freeman ve Freeman, 2012). İşgörenlerin duyumsadıkları işyeri mutluluğunun örgütsel anlamda olumlu olarak ifade edilebilecek birçok etkisinin olduğu, alan yazında sıklıkla ifade edilmektedir (Fordyce, 1988; Buss, 2000; Schultz ve Schultz, 2011; Bhardwaj, 2016; McKee, 2017).

İşyerinde mutluluk kavramı genel hatlarıyla ele alındığında, farklı birçok kavramla ilişkili olduğu ve bu kavramları bünyesinde barındıran bir kesişim kümesi niteliğine sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yapılan bu araştırmada işgörenlerin işyeri mutluluğuna etki edeceği öngörülen olumsuz düşünce döngüsü ve kolektif şükran kavramları birlikte ele alınmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşyeri Mutluluğu

İşyeri mutluluğu, olumlu nitelikli duyguların olumsuz nitelikli duygulardan daha fazla yaşandığı, işgörenlerin olumsuz olarak tanımladıkları duygularının daha az, olumlu olarak tanımladıkları duygularının daha çok olduğu iş yerlerinde ortaya çıkan mutluluk türü olarak ifade edilmektedir (Arslan ve Polat, 2017). Çalışanın duyduğu işyeri mutluluğu; yüksek performans sergilemesi, yaratıcılığında artış, örgüt içerisinde iyi ilişkiler kurulması, yapılan işten edinilen tatmin düzeyinin artması, örgüte ilişkin aidiyet ve sadakat düzeyinin artması gibi örgütsel ve bireysel anlamda olumlu yansımalarla kendisini göstermektedir (Keser, 2018).

İşyeri mutluluğu Fisher (2010) tarafından üç boyutta ele alınmaktadır. Bunlar; Kısa süreli geçici mutluluk, Bireysel düzeyli mutluluk ve Birim-Takım düzeyli mutluluk şeklinde sıralanabilir.

İş, insanlar için sadece gelir elde etmeye aracılık eden bir faaliyet değildir. Bireyler kendilerini mutlu olarak tanımladıkları bir iş yerinde, yaptıkları işten keyif alır, doyum elde eder ve faydalı olarak addettikleri bir çıktının oluşumuna katkı sunmaktan ötürü kendileriyle gurur duyarlar. Bu bağlamda işin ve işyeri mutluluğunun bireyin hayatının anlamsal bütünlüğü üzerinde ruhsal, fiziksel ve sosyal anlamda önemli bir etkisinin olduğu ifade edilebilir (Fisher, 2010; Smith, 2012).

Kolektif Şükran

Şükran kelimesi, "minnettarlık" ve "iyilik bilme" anlamlarına gelmekte olup (TDK, 2021), karşı tarafa olan olumlu bir duygunun dışa tezahürü şeklinde tanımlanabilir. Bu perspektiften bakıldığında çıktıları bakımından şükranın olumlu ve yapıcı mahiyette bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Kolektif kelimesi ise kelime anlamı olarak "farklı birçok kişi ve objeyi içinde barındıran, çoğulun bir araya gelmesinin sonucu olan, ortaklaşa" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Bu durumda kolektif kelimesinin önüne geldiği tüm kavramlara bir topluluk, ortaklık anlamı kattığı söylenebilir (Dutton ve Heaphy, 2003; Fehr vd., 2017).

Yukarıda yer alan kelime tanımlarından hareketle kolektif şükran kavramını örgüt içerisinde ortaya çıkan ve çalışanların topluluk halinde duyumsadıkları minnettarlık şeklinde ifade etmek yerinde olacaktır. Kolektif düzeyde bir şükranın örgütlerde ortaya çıkması, örgütsel yansımaları bakımından oldukça arzu edilen bir durum olmakla beraber, oldukça etkin, hassas ve bilinç düzeyi yüksek bir yönetsel anlayış gerektirir (Fehr vd., 2017).

Olumsuz Düşünce Döngüsü

Bireyin içinde bulunduğu olumsuz duygu duruma ilişkin her hangi bir eyleme kalkışmamasına rağmen bunları süreklilik arz eden bir biçimde düşünmesine olumsuz düşünce döngüsü (ruminasyon) denilmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından ICD-10 sınıfında (obsesif düşünce grubu) tanımlanan olumsuz düşünce döngüsü, bireyin olumsuz olarak tanımladığı duruma ilişkin ruh haline zarar verecek biçimde sebep-sonuç-etki gibi çok boyutlu bir şeklide ve sürekli düşünmesi halidir (Joormann, Levens, ve Gotlib, 2011).

Olumsuz düşünce döngüsünün temelde belirgin iki özelliği bulunmaktadır. Bunlardan ilki; olumsuz etkileri olan, geçmiş ile ilgili, sürekli tekrarlanan ve kontrol edilemeyen bir niteliğe sahip olmasıdır (Brinker ve Dozois, 2009). İkincisi ise bireyin zihninde yer alan bu olumsuz düşüncelere ilişkin herhangi bir eylemde bulunmaması, çözüm üretmeye çalışmamasıdır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın Önemi, Amacı, Yöntem ve Hipotezleri

Günümüz dünyası, işletmeler bakımından rekabetin hiç olmadığı kadar etkin olduğu bir hal almıştır. Buna bağlı olarak örgütler rekabet edebilmek, dahası varlığını devam ettirebilmek için sahip oldukları kaynakları en etkin ve en verimli şekilde kullanmanın yol ve yöntemlerini arar olmuştur. Bir örgütün en kıymetli kaynağı olarak kabul edilen insan kaynağının etkin ve verimli kullanılabilmesi bu bağlamda oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Çalışanların olumlu olarak tanımladıkları işyeri ortamlarında,

öğütler bakımından olumlu olarak tanımlanan (örgütsel bağlılık, yüksek performans, iş tatmini, özveri vb.) duygu ve davranışlar sergiledikleri alan yazında yapılan çeşitli araştırmalar tarafından elde edilen bulgular arasındadır. Çalışanların işyerinde mutlu olmalarını sağlayacak unsurların ele alınması, işyeri mutluluğuna zarar verecek durumların ortadan kaldırılması önemlidir. Bu fikirden hareketle bu çalışmada çalışanların işyeri mutlulukları üzerinde kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsünün etkileri araştırılmıştır.

Araştırmanın temel problemi, çalışanların işyeri mutluluk düzeyleri üzerinde kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsünün etkilerini tespit etmektir. Araştırma Kars ilinde yer alan kamu kurumlarında hizmet veren toplam 383 kamu çalışanı üzerinde uygulanmış, veri toplama yöntemi olarak online anket kullanılmıştır.

Yapılan literatür araştırması ve çizilen teorik çerçeve bağlamında araştırmanın beş adet hipotezi bulunmaktadır. Bunlar;

H₁ Demografik değişkenler ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₂ Olumsuz düşünce döngüsünün, işyerinde mutluluk üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H₃ Kolektif şükranın, işyeri mutluluğu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H₄ Olumsuz düşünce döngüsünün, kolektif şükran üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

Veri Analizi Yöntemi

Yapılan araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi için SPSS ve AMOS paket programından faydalanılmıştır. Veri analizleri bağlamında, doğrulayıcı faktör analizi, farklılık testleri, korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak demografik özellikler üzerinde tanımlayıcı istatistiki veriler ortaya konulmuştur. Ölçek güvenirliği belirlemek maksadıyla Cronbach Alpha testi uygulanmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Güvenilirlik Analizi

Araştırma için kullanılan soruların güvenilirliklerinin tespit edilebilmesi adına geçerlilik ve güvenirlik testleri yapılmıştır. Güvenirlik analizi neticesinde olumsuz düşünce döngüsü ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin 0,913 kolektif şükran ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin 0,967, işyeri mutluluğu ölçeğinin genel haliyle 0,894 alt boyutları olan işe angaje olma 0,813 iş tatmini alt boyutunun 0,718 ve son olarak örgütsel bağlılık alt boyutunun 0,905 Cronbach Alpha değerine sahip olduğu belirlenmiştir (Bknz: Tablo 1). Bu sonuçlara göre ölçekler yüksek ve kabul edilebilir güvenirlik seviyesindedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2019).

Tablo 1: Güvenilirlik Analizleri

DEĞİŞKEN	CRONBACH ALPHA	TEST SONUCU
Ruminasyon	0,913	Yüksek Güvenirlik
Kollektif Şükran	0,967	Yüksek Güvenirlik
İşyeri Mutluluğu (IM)	0,894	Yüksek Güvenirlik
IMIAO	0,813	Yüksek Güvenirlik
IMIT	0,718	Kabul Edilebilir Güvenirlik
IMOB	0,905	Yüksek Güvenirlik

AMOS paket program kullanılmak suretiyle doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Faktör analizi neticesinde tüm modeller için ulaşılan regresyon yükleri değerlendirildiğinde regresyon yük değerleri 0,50 altında olan ruminasyon ölçeğinden 7 soru, kollektif şükran ölçeğinden 3 soru çıkarılmıştır. Sorular çıkarıldıktan sonra tekrardan doğrulayıcı faktör analizi yapılarak Tablo 2'de sunulmuştur. Schreiber vd. (2006) tarafından ileri sürülen ölçüm standartlara göre doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen sonuçlarının tamamı analiz yapmak için yeterlidir.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Ölçek	X^2(df)	CFI	GFI	NFI	TLI	RMSEA
Standart	**X2(df)<5**	**CFI≥0,90**	**GFI≥0,90**	**NFI≥0,90**	**TLI≥0,90**	**RMSEA ≤ 0,08**
Ruminasyon	3,353	0,940	0,926	0,917	0,923	0,078
Kollektif Şükran	3,223	0,985	0,958	0,979	0,979	0,076
İşyeri Mutluluğu (İM)	3,618	0,973	0,959	0,964	0,954	0,080

Yukarıda yer alan analiz verileri, örneklemin normal dağıldığını, ölçeklerin ölçüme uygun olduğunu göstermektedir.

Araştırma Örneklemine İlişkin Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan örneklem grubunun demografik özelliklerine bakıldığında aşağıda yer alan veriler elde edilmiştir. Katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Demografik Bulgular

Demografik Değişkenler					
Cinsiyet			**Eğitim**		
Değişken	**N**	**Yüzde**	**Değişken**	**N**	**Yüzde**
Kadın	82	21,40%	Lise	13	3,40%
Erkek	301	78,06%	Önlisans	46	12%
Medeni Durum			Lisans	193	50,40%
Değişken	**N**	**Yüzde**	Lisansüstü	131	34,20%
Evli	230	60,10%	**Deneyim**		
Bekar	153	39,90%	**Değişken**	**N**	**Yüzde**
Yaş			1-5 Yıl Arasında	103	26,90%
Değişken	**N**	**Yüzde**	6-10 Yıl Arasında	114	29,80%
20-30 Yaş Arasında	96	25,10%	11-15 Yıl Arasında	78	20,40%
31-40 Yaş Arasında	208	54,30%	16-20 Yıl Arasında	41	10,70%
41-50 Yaş Arasında	67	17,50%	21 Yıl Üzerinde	47	12,30%
51-60 Yaş Arasında	12	3,10%			

Farklılık Testleri

Araştırmaya katılım gösteren örneklem grubundan elde edilen cevaplar doğrultusunda demografik özelliklerle, olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran, işyeri mutluluğu ve işyeri mutluluğunun alt boyutları olan işe angaje olma (İMİAO), iş tatmini (İMİT) ve örgütsel bağlılık (İMÖB) arasında anlamlı farklılık olup olmadığının belirlenebilmesi maksadıyla farklılık testleri yapılmıştır. Bahse konu analizlerden elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4: Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

	CİNSİYET	**N**	**x̄**	**Ss**	**t**	**p**
Olumsuz Düşünce Döngüsü	Kadın	82	3,6060	,90923	2,465	**,014**
	Erkek	301	3,3345	,87731		
Kollektif Şükran	Kadın	82	3,5461	1,06606	1,060	0,290
	Erkek	301	3,3835	1,27164		
İşyeri Mutluluğu (IM)	Kadın	82	3,5393	,99459	0,115	0,909
	Erkek	301	3,5257	,94152		
İMİAO	Kadın	82	4,0650	,89111	0,400	0,689
	Erkek	301	4,0199	,90899		
İMİT	Kadın	82	3,1992	1,21700	-0,815	0,416
	Erkek	301	3,3112	1,07094		

İMÖB	Kadın	82	3,3537	1,28016	0,661	0,509
	Erkek	301	3,2458	1,31632		

Değişkenler üzerinde yapılan "levene" testinde "p" değerinin 0,05'den daha büyük değere sahip olması nedeniyle gruplar arasındaki dağılımın homojen olduğu belirlenmiştir. Cinsiyete odağında yapılan t-testi sonuçları (p=0,014<0,05) olumsuz düşünce döngüsü açısından anlamlı bir farklılığın bulunduğunu göstermektedir. Elde edilen veriler ışığında kamu kurumlarında faaliyet gösteren kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre, anlamlı derecede daha yoğun bir olumsuz düşünce döngüsüne sahip oldukları belirlenmiştir. Yine elde edilen veriler doğrultusunda, cinsiyet ile kolektif şükran, işyeri mutluluğu ve işyeri mutluluğunun alt boyutları olan işe angaje olma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5: Medeni Duruma Göre Farklılık Analiz Sonuçları

MEDENİ DURUM		**N**	**x̄**	**Ss**	**t**	**p**
Olumsuz Düşünce Döngüsü	Evli	230	3,3729	,87994	-,532	,595
	Bekâr	153	3,4223	,90713		
Kollektif Şükran	Evli	230	3,2976	1,25790	-2,368	**,018**
	Bekâr	153	3,5999	1,17017		
İşyeri Mutluluğu (İM)	Evli	230	3,5826	,90917	1,364	,173
	Bekâr	153	3,4473	1,01018		
İMİAO	Evli	230	4,0754	,83420	1,215	,225
	Bekâr	153	3,9608	,99923		
İMİT	Evli	230	3,3696	1,07060	1,797	,073
	Bekâr	153	3,1634	1,14268		
İMÖB	Evli	230	3,3029	1,30373	,623	,534
	Bekâr	153	3,2179	1,31641		

Değişkenlerin "levene" testi sonucu "p" değerinin 0,05 üzerinde olması nedeniyle gruplar arasında homojen bir dağılım olduğu anlaşılmıştır. Medeni durum odağında yapılan t-testi verileri (p=0,018<0,05) kolektif şükran açısından anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır. Kamu kurumlarında faaliyet gösteren bekâr çalışanların, evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek kolektif şükran düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Yine veriler doğrultusunda medeni durum ile olumsuz düşünce döngüsü, işyeri mutluluğu ve işyeri mutluluğunun alt boyutları olan işe angaje olma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Korelasyon Analizi

Kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsünün, işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini tespit edebilmek için, öncelikle bu değişenler arasında bir korelasyon yani ilişki olup olmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. korelasyon analizinden elde edilen verilerin değerleri için r>0,70 durumunda güçlü ilişki, 0,30<r<0,70 durumunda orta derece ilişki, 0,00<r<0,30 durumunda ise zayıf ilişki varlığından söz edilir (Kalaycı,2008). Değişkenlere üzerinde yapılan korelasyon analizi verileri aşağıda yer alan Tablo 9'da ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 6: Korelasyon Analizi

	ODD	K.Ş.	İ.M.	İMİAO	İMİT	İMÖB
Olumsuz Düşünce Döngüsü	1					
Kollektif Şükran	,246**	1				
İşyeri Mutluluğu (İM)	,098	,467**	1			
İMİAO	,008	,345**	**,765****	1		
İMİT	,059	,375**	**,894****	,553**	1	
İMÖB	,158**	,465**	**,901****	,513**	**,726****	1

Düşük Güç: r < 0,30 / Orta Güç: 0,30 < r < 0,70 / Yüksek Güç: r>0,70 *: p<0,05, **: p<0,01*

Olumsuz düşünce döngüsü ile kolektif şükran arasında ,246 derece ile pozitif yönlü düşük ilişki, olumsuz düşünce döngüsü ile işyeri mutluluğu arasında ,098 derece ile pozitif yönlü düşük düzeyli ilişki ve işyeri mutluluğu ile kolektif şükran arasında ,467 derece ile pozitif yönlü orta düzeyli ilişki tespit edilmiştir.

Regresyon Analizi

Örneklem grubundan elde edilen verilere bağlamında katılımcıların işyeri mutlukları üzerinde kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsünün etkilerini belirleyebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizleri yapılmış ve sonuçları aşağıda yer alan Tablo 7,8 ve 9'da sunulmuştur.

Tablo 7: İşyeri Mutluluğu ile Olumsuz Düşünce Döngüsü Arasında Regresyon Analizi

Model	St. Olmayan Katsayılar		St. Katsayılar		
	Beta	**Std. Hata**	**Beta**	**t**	**p**
(Sabit)	3,173296461	0,191224728		16,594593	0,000
Olumsuz Düşünce Döngüsü	0,104720264	0,054524068	0,097923676	1,9206246	0,056
Bağımlı Değişken: İşyeri Mutluluğu					
Düzeltilmiş R2: 0,010, Durbin-Watson: 2,017 , F: 3,689					

Yapılan analiz neticesinde, olumsuz düşünce döngüsünün, işyeri mutluluğu üzerinde p değerinin (p=0,056>0,05) olması nedeniyle herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bağlamda H_2 hipotezi (Olumsuz düşünce döngüsünün, işyerinde mutluluk üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.) **reddedilmiştir**.

Tablo 8: İşyeri Mutluluğu ile Kolektif Şükran Arasında Regresyon Analizi

Model	St. Olmayan Katsayılar		St. Katsayılar		
	Beta	**Std. Hata**	**Beta**	**t**	**p**
(Sabit)	2,294318255	0,127246513		18,0305	0,000
K. Şükran	0,361069759	0,035028181	0,466977154	10,307979	**0,000**
Bağımlı Değişken: İşyeri Mutluluğu					
Düzeltilmiş R^2: 0,216, Durbin-Watson: 2,008 , F: 106,254					

Yapılan analiz neticesinde, kolektif şükranın, işyeri mutluluğu üzerinde %36,1'lik pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüş, İşyeri mutluluğunun %21,6'lık kısmının kolektif şükrana bağlı olarak açıklandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda H_3 (Kolektif şükran ile İşyeri mutluluğu arasında pozitif yönlü ve anlamlı etki vardır.*)* Hipotezi **kabul edilmiştir.**

Tablo 9: Olumsuz Düşünce Döngüsü İle Kolektif Şükran Arasında Regresyon Analizi

Model	St. Olmayan Katsayılar		St. Katsayılar		
	Beta	**Std. Hata**	**Beta**	**t**	**p**
(Sabit)	2,785863459	0,130442375		21,357043	0,000
K. Şükran	0,17750914	0,035907931	0,245509475	4,9434521	**0,000**
Bağımlı Değişken: Olumsuz Düşünce Döngüsü					
Düzeltilmiş R^2: 0,058, Durbin-Watson: 2,183 , F: 24,438					

Yapılan analiz neticesinde, kolektif şükranın, olumsuz düşünce döngüsü üzerinde %17,75'lik pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüş, olumsuz düşünce döngüsünün %5,8'lik kısmının kolektif şükrana bağlı olarak açıklandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda H_4 (Olumsuz düşünce döngüsünün, kolektif şükran üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.*)* Hipotezi **red edilmiştir.**

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kars ilinde yer alan kamu kurumlarında faaliyet gösteren 383 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen bu çalışmada temel amaç, kamu kurumlarında faaliyet gösteren çalışanların, kolektif şükran düzeyleri ile olumsuz düşünce döngülerinin işyeri mutlulukları üzerindeki etkisini tespit edebilmektir. Yapılan literatür taramasında kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsü üzerine çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmüş, ancak bu iki kavramın işyeri mutluluğu üzerindeki etkileri bağlamında ele alınmadığı tespit edilmiştir. Bu anlamda, araştırmanın bu üç değişken arasındaki ilişkiyi kamu sektörü bağlamında inceleyen öncü çalışma niteliğinde olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların işyeri mutlulukları, kolektif şükran düzeyleri ve olumsuz düşünce döngüleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirleyebilmek adına farklılık analizleri yapılmış ve bu bağlamda çeşitli verilere ulaşılmıştır. Bu verilere göre, cinsiyetin olumsuz düşünce döngüsü noktasında anlamlı bir farklılık gösterdiği, kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre, anlamlı derecede daha yoğun bir olumsuz düşünce döngüsüne sahip oldukları belirlenmiştir. Yine medeni durumun kolektif şükran üzerinde anlamlı farklılık gösterdiği, bekâr çalışanların, evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksek kolektif şükran düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu veriler ışığında $\boldsymbol{H_1}$ hipotezi (Demografik değişkenler ile olumsuz düşünce döngüsü, kolektif şükran ve işyeri mutluluğu arasında anlamlı bir farklılık vardır.) **kısmen kabul edilmiştir**

Katılımcıların işyeri mutlukları üzerinde kolektif şükran ve olumsuz düşünce döngüsünün etkilerini tespit edebilmek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Olumsuz düşünce döngüsünün, işyeri mutluluğuna etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi verilerine göre olumsuz düşünce döngüsünün, işyeri mutluluğu üzerinde p değerinin (p=0,056>0,05) olması nedeniyle herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bağlamda $\boldsymbol{H_2}$ (Olumsuz düşünce döngüsünün, işyerinde mutluluk üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.) hipotezi **reddedilmiştir**. Sonuç olarak araştırma verileri bağlamında olumsuz düşünce döngüsünün işyeri mutluluğu üzerinde etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların işyeri mutluluğu ile kolektif şükran düzeyleri arasındaki etkiyi tespit edebilmek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Kolektif şükranın, işyeri mutluluğu üzerinde %36,1'lik pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüş, işyeri mutluluğunun %21,6'lık kısmının kolektif şükrana bağlı olarak açıklandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda $\boldsymbol{H_3}$ (Kolektif şükran ile İşyeri mutluluğu arasında pozitif yönlü ve anlamlı etki vardır.*)* hipotezi **kabul edilmiştir.**

Katılımcıların kolektif şükran ile olumsuz düşünce döngüsü düzeyleri arasındaki etkiyi tespit edebilmek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Kolektif şükranın, olumsuz düşünce döngüsü üzerinde %17,75'lik pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüş, işyeri mutluluğunun %5,8'lik kısmının kolektif şükrana bağlı olarak açıklandığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda $\boldsymbol{H_4}$ (Olumsuz düşünce döngüsünün, kolektif şükran üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.*)* Hipotezi **red edilmiştir.** Sonuç olarak araştırma verileri bağlamında, kolektif şükranın, olumsuz düşünce döngüsünü pozitif yönde etkileyen bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

Akgün, A. E., Erdil, O., Keskin, H., Müceldili, B. (2016) "The Relationship Among Aratitude, Hope, Connections, and Innovativeness", *Service Industries Journal,* 36(3/4), 102-123.

Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). "Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23 (4): 603-622.

Bhardwaj, R. (2016). Why it's Important to Build a Good Work Culture. https://www.entrepreneur.com/article/270338 [Erişim Tarihi 17.05.2021]

Bilginoğlu, E., ve Yozgat, U. (2020). İşyerinde Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Journal of Yasar University, 15*.

Blau, P. M. (1964) "*Exchange and Power in Social Life*": Transaction Publishers.

Brickman, P., Coates, D., ve Janoff-Bulman, R. (1978). Lottery winners and accident victims: Is happiness relative?. *Journal of personality and social psychology*, 36(8), 917.

Brickman, P., ve Campbell, D. T. (1971). *Hedonic relativism and planning in the good society*. London: Academic Press.

Brinker, J. K., ve Dozois, D. J. (2009). Ruminative thought style and depressed mood. *Journal of clinical psychology*, 65(1), 1-19.

Bushman, B. J. (2002). Does venting anger feed or extinguish the flame? Catharsis, rumination, distraction, anger, and aggressive responding. *Personality and social psychology bulletin, 28*(6), 724-731.

Buss, D.M. (2000). The Evolution of Happiness, *American Psychologist*, 55(1), 15-23.

Clark, A.E. (2009). Work, jobs and well-being across the millennium, In E. Diener, D. Kahneman, ve J.F. Helliwell (Eds), International Differences in Well-Being. Oxford, *UK: Oxford University Press*.

Dar, K. A., ve Iqbal, N. (2015). Worry and rumination in generalized anxiety disorder and obsessive compulsive disorder. *The Journal of Psychology*, 149(8), 866–880.

Fehr, R., Fulmer, A., Awtrey, E., ve Miller, J. A. (2017). The grateful workplace: A multilevel model of gratitude in organizations. *Academy of Management Review, 42*(2), 361-381.

Dutton, J. E., Heaphy, E. D. (2003) "The Power Of High-quality Connections", In K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (Vol. 3, pp. 263-278): San Francisco: Berrett-Koehler.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work, *International Journal of Management Reviews*, 12, 384–412.

Fordyce, M. W. (1988). A Review of Research on the Happiness Measures: A Sixtysecond Index of Happiness and Mental Health, *Social Indicators Research*, 20(4), 355- 381.

Freeman, D., Freeman, J. (2012). *You Can Be Happy: The Scientificially Proven Way to Change How You Feel. Harlow*: Pearson Education.

Gündüz, A., Yaşar, A. B., Gündoğmuş, I., Savran, C., & Konuk, E. (2018). Çocukluk çağı olumsuz yaşantılar ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 19(Special issue. 1), 68–75.

Greenberg, S. T., Shepard, S. J., Chuick, C. D., ve Cochran, S. V. (2009). Clinical and personality features of depressed college males: An exploratory investigation. *International Journal of Men's Health, 8*(2), 169.

Hair, J. F., Jr, Sarstedt, M., Hopkins, L., Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) An Emerging Tool in Business Research, *European Business Review*, 26(2), 106–121.

İslamoğlu, H.A. ve Alnıaçık, Ü. (2019). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. İstanbul: Beta Basım.

Jones, J. P. (2010). *Happiness at Work. Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*. UK: Blackwell Publishing.

Joormann, J., Levens, S. M., & Gotlib, I. H. (2011). Sticky thoughts: Depression and rumination are associated with difficulties manipulating emotional material in working memory. *Psychological Science*, 22(8), 979–983.

Kangal, A. (2013). "Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hane Halkı İçin Bazı Sonuçlar", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (44): (214-233).

Karatepe, H T. (2010). Ruminatif düşünme biçimi ölçeği'nin Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi*, TC Sağlık Bakanlığı, İstanbul.

Keser, A. (2018). "İşte Mutluluk Araştırması", *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14 (1): 43-57.

Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları. Baskı, İstanbul.

Lucas, R.E., Clark, A.E., Georgellis, Y., ve Diener, E. (2004). Unemployment alters the set-point for life satisfaction, *Psychological Science*, 15, 8-13.

Lyubomirsky, S., Caldwell, N. D., ve Nolen-Hoeksema, S. (1998). Effects of ruminative and distracting responses to depressed mood on retrieval of autobiographical memories. *Journal of personality and social psychology*, *75*(1), 166.

Lyubomirsky, S., Tucker, K. L., Caldwell, N. D., ve Berg, K. (1999). Why ruminators are poor problem solvers: Clues from the phenomenology of dysphoric rumination. *Journal of personality and social psychology*, *77*(5), 1041.

McKee, A. (2017). How to Be Happy at Work: The Power of Purpose, Hope, and Friendship. Boston, Massachusetts: *Harvard Business Review Press*

Myers, G. D. ve Diener, E. (1995). "Who Is Happy?", *Psychological Science*, 6 (1):10-19.

Naktiyok, S. (2019). "Örgütsel İletişimin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Yöneticiye Güven Algısının Aracı Rolü." *Turkish Studies*, 14 (2), 443-464.

Neziroğlu, G. (2010). Ruminasyon, yaşantısal kaçınma ve problem çözme becerileri ile depresif belirtiler arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ankara, Hacettepe Üniversitesi*.

Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., ve Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking rumination. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 400–424.

Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *What job attitudes tell about motivation* (pp. 118-126). *Harvard Business Review Reprint Service*.

Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2011). *A History of Modern Psychology. Belmont*, CA: Wadsworth.

Schreiber, J.B., Nora, A., Stage, F.K., Barlow, E.A. and King, J. (2006). "Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review". *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338.

Smith, J. (2012). The companies with the biggest jumps in employee happiness. *Forbes.*

TDK Sözlüğü, (2011).

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation.

Ward, A., Lyubomirsky, S., Sousa, L., ve Nolen-Hoeksema, S. (2003). Can't quite commit: Rumination and uncertainty. *Personality and social psychology bulletin*, *29*(1), 96-107.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B. (2014). A Diary Study on The Happy Worker: How Job Resources Relate to Positive Emotions and Personal Resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21 (4), 489- 517.

Yaşlıoğlu, M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 74-85.

Yenihan, B., Öner, M. ve Balcı, B. (2016). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 33-49.

GERÇEKLİK ŞOKUNUN ÖNCÜLÜ OLAN BEKLENTİLER ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA: YAZILIM UZMANLARI ÖRNEĞİ[1]

Arş. Gör. Mine GÜNDOĞDU

Marmara Üniversitesi
mine-gundogdu@hotmail.com.tr

Prof. Dr. Sibel GÖK

Marmara Üniversitesi
sblgok@yahoo.com

ÖZET

Örgütsel sosyalleşmenin bir adımı olan ve örgüte katılımla birlikte tecrübe edilen gerçeklik şoku (Schein, 1978), yeni mezunun beklentileri ile çalışma hayatının gerçekleri arasındaki çelişkileri ya da uyumsuzlukları ifade etmek için kullanılmaktadır (Kramer 1974). Alanyazın incelendiğinde gerçeklik şoku (GŞ) çalışmalarının öğretmenler ve hemşireler üzerine yoğunlaştığı ancak muhasebeciler, veterinerler, mühendisler, bilgi teknoloji (BT) çalışanları ve meslek gözetmeksizin beyaz yakalı çalışanlar üzerine de yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmada ise teknolojinin gelişimiyle birlikte, son yıllarda ön plana çıkan mesleklerin başında gelen yazılım odaklı meslekler grubuna odaklanılmıştır. Bu anlamda çalışmanın amacı, çeşitli beklentilerle çalışma hayatına katılan yeni mezunların beklentilerini incelemek ve GŞ'nin öncülü olan bu beklentileri değerlendirmektir. Bu çalışmada; GŞ'nin öncülü olan konuları incelemek amacıyla nitel araştırma yönteminden yararlanılmış ve bilişim sektöründe farklı kurumlarda çalışan yeni mezun yazılım uzmanı 28 katılımcıyla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda söz konusu GŞ'nin öncülü olan beklentilerin bireysel, örgütsel, ekonomik beklentilerden kaynaklandığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Gerçeklik şoku, beklenti, yeni mezun, yazılım uzmanı, nitel araştırma.

GİRİŞ

Bireyler eğitim-öğretim sürecinin farklı aşamalarından geçerek gelecekte yapmak istediği meslek seçimine yönelik kararlar almaktadır. Bu kararlar; cinsiyet, istek ve hayaller, mesleğin getirisi ve toplumdaki yeri, mesleğe yönelik gelecek beklentisi, okul başarısı, aile ve çevrenin etkisi, bireyin farkındalık düzeyi, ülkenin ekonomik durumu ve teknolojik gelişmeler gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Deniz, 2001). Bu faktörlerin etkisiyle meslek seçimi yapan bireyler birtakım beklentilerle üniversite hayatına adım atmaktadır. Üniversite eğitimi ve bu eğitim sonrasındaki iş arama süreçlerinde birey hem mesleğe hem de çalışma hayatına yönelik çeşitli beklentiler geliştirmektedir. Üniversite eğitimini tamamlayıp çalışma hayatına çeşitli beklentilerle katılan yeni mezun, çalışma hayatının gerçekliğini deneyimlemektedir. Yeni mezunun deneyimlediği gerçeklik ile beklentileri arasında uyumsuzluk durumunda, Kramer'in (1974) Gerçeklik Şoku (Reality Shock) olarak adlandırdığı algı ortaya çıkmaktadır. GŞ'nin yaşanmasının temel nedeni ise, eğitim hayatından çalışma hayatına geçişle birlikte kişilerin geçmişlerinden getirdikleri beklentilerini, deneyimledikleri çalışma hayatının ve örgütün gerçekliğinin karşılamamasıdır. Kısacası GŞ, karşılanmamış beklentiler sonucu ortaya çıkmaktadır.

Alanyazında GŞ çalışmaları incelendiğinde, kavramın, çoğunlukla hemşireler (Duchscher 2008; Choe ve Lee 2016; Labrague ve Santos 2020) ve öğretmenler (Veenman, 1984; Marso ve Pigge 1987; Kodama 2016; Hultell ve Gustavsson 2011; Shaw, 2018) grubunda ele alındığı görülmektedir. Ayrıca veterinerler (Schott ve diğerleri, 2018), bilgi işçileri (Oud, 2008), muhasebeciler (Carcello ve diğerleri, 1991; Marriott ve Marriott, 2003), mühendisler (Riordan ve Goodman, 2007), BT çalışanları (Dhar, 2013) ve

[1] Bu çalışma Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Prof.Dr. Sibel GÖK danışmanlığında yürütülen "Bilişim Sektöründe Çalışanların Mesleki Gerçeklik Şoku Algısı Üzerine Bir Araştırma" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

meslek gözetmeksizin beyaz yakalı çalışanlar (Jusoh ve diğerleri, 2011; Kodama 2017) üzerinde yapılan çalışmalar da bulunmaktadır.

Günümüzde, teknolojinin gelişimi ve artan önemi, çalışma hayatında yazılım odaklı işlerin giderek karşılık bulduğunu göstermektedir. Bu durum yazılım mühendislerine olan ihtiyacı giderek artırdığı için yazılım çalışanlarının beklentilerinin neler olduğunun belirlenmesinin hem sektöre hem de sektör uygulayıcılarına önemli ipuçları sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca alanyazında GŞ çalışmalarının büyük çoğunlukla hemşire ve öğretmenler üzerine yapıldığı görülmektedir. Farklı meslek gruplarına yönelik çalışmalar olmakla birlikte son dönemlerde teknolojinin gelişimi BT mesleklerini ön plana çıkarmaktadır. Bu bağlamda alanyazında GŞ İlgili BT profesyonellerine yönelik Dhar'ın (2013) nitel çalışmasına rastlanmakla birlikte yazılım uzmanlarına yönelik GŞ hakkında bir nitel araştırmanın olmaması, bu çalışmayı önemli kılmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın, alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Gerçeklik Şoku

Eğitim hayatı boyunca bireyler çalışma hayatına yönelik çeşitli bilgiler öğrenmekte ve bu bilgileri staj gibi ön sosyalleşme uygulamalarıyla pekiştirmekte veya farklılaştırmaktadır. Ancak bireyin staj ve okul hayatından öğrendiği bilgiler, ilk tam zamanlı işinde deneyimlediği gerçekliğin şok ediciliği ile kıyaslanamamaktadır (Schein, 1978; Nelson ve Sutton 1991:241). Bu nedenle Hughes (1958) bir kişinin ilk büyük işine girmesiyle ortaya çıkan durumu "gerçeklik şoku" olarak ifade etmektedir.

GŞ kavramı, yeni mezunun beklentileri ile çalışma hayatının gerçekliği arasındaki tutarsızlığı ifade etmek için kullanmaktadır. Bu tutarsızlık alan yazında genellikle "*gerçeklik şoku*" (Kramer, 1974; Dean, 1983; Kodama, 2017) olarak daha çok ifade edilse de *"geçiş şoku*" (Duchscher, 2008), "*uygulama şoku*" (Veenman, 1984; Ballantyne ve Retell, 2020; Shaw, 2018), "*karşılanmamış beklentiler"* (Porter ve Steers 1973; Wanous ve diğerleri, 1992; Irving ve Meyer 1995; Moser 2005; Proost ve diğerleri, 2012) ve "*örgütsel-profesyonel çatışma"* (Aranya ve Ferris, 1984; Lait ve Wallace 2002) olarak da isimlendirildiği görülmektedir. Ayrıca, "*mesleki gerçeklik şoku"* (occupational reality shock) (Dean ve diğerleri, 1988) ve "*çevresel gerçeklik şoku*" (enviromental reality shock) (Kramer ve diğerleri, 2011) olarak da çalışmalar yapılmıştır. GŞ'yi mesleğe ve ortamla ilişkilendirilerek çalışmalar yapılmasının en önemli sebeplerinden biri, GŞ'nin mesleklere özgü farklı şekillerde de ortaya çıkabilecek olmasıdır (Schein, 1978).

Porter ve Steers (1973) GŞ'nin yapısını açıklarken, çalışanların beklentilerinin karşılanma derecesinin, onların iş tutumu ve davranışlarının önemli bir göstergesi olduğunu belirtmekte ve bunu "karşılanan beklentiler hipotezi" şeklinde ifade etmektedirler. Bu kavram, bireyin bir işte karşılaşmayı beklediği durumlar ile işte karşılaştığı olumlu-olumsuz deneyimler arasındaki uyuşmazlık olarak görülmektedir. Çalışanların beklentileri büyük ölçüde karşılanmadığında da geri çekilme davranışları görülmektedir (Wanous ve diğerleri 1992; Proost ve diğerleri 2012).

Bireylerin işe yönelik beklentileri çocukluk tecrübeleri, sosyal kalıp yargılar, eğitim süreçleri ve örgüte alım süreçlerinden etkilenerek oluşmaktadır (Dean ve diğerleri 1988:236). Dolayısıyla bireylerin geçmişten getirdikleri bellekleri farklılık gösterdiği için işe ve örgüte yönelik beklentilerde farklılaşmaktadır. Örneğin ücret ve çalışma ortamı, bazı çalışanların beklentilerini karşılarken bazı çalışanlarınkini karşılamamaktadır (Porter ve Steers, 1973). Bireysel farklılıkların, sadece beklentiler üzerinde etkisi olmamakla birlikte GŞ yaşandığında gösterilen tepkiler üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Bunun yanı sıra GŞ yaşanmasının, çalışanların kendilerini anlamalarını ve yeteneklerini fark etmelerini sağladığı da belirtilmektedir (Ogawa, 2005).

GŞ'nin öncüllerine ilişkin alanyazında farklı görüşler bulunmaktadır. Miguel-Correa ve arkadaşları (2015), üniversite eğitim ile mesleki pratiğin farklı olması, örgütsel destek eksiği, yeni mezunlar için ağır iş yükü ve yorgunluk, çalışma koşullarının yetersizliği, meslekte kalmak için gerekli ve uygun desteğin sağlanmaması gibi nedenlerin GŞ'na neden olduğunu belirtmektedirler. Öğretmenler üzerine yapılan bir çalışmada ise GŞ'nin nedenleri; teori-pratik arasındaki farklılıklar, öğretmen çevresi

tarafından dayatılan engeller, öğretmenlik rolünün karmaşıklığı ve aşırı iş yükü olarak gösterilmektedir (Kim ve Cho, 2014).

BT çalışanlarına yönelik Dhar (2013) tarafından yapılan bir diğer çalışmada; GŞ'nin yaygın yaşanan bir olgu olduğu ve BT çalışanları arasında GŞ'nin ortaya çıkmasına zemin hazırlayan durumun, çalışanların örgütte biraz zaman geçirdikten sonra psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğine yönelik algısı olduğunu belirtilmektedir. BT çalışanlarının hevesle işe başladıklarını ancak örgüt ve çalışana ait rollerini fark etmesiyle GŞ'nin ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Çalışmada; BT çalışanlarının deneyimledikleri şokun *sahte ünvan, ücret farkı, faydalara erişim, örgüt kültürü, kariyer gelişimindeki sınırlılıklar* olmak üzere beş farklı nedenden kaynaklandığı belirtilmektedir.
Alanyazında GŞ'nin çalışana ve örgüte yönelik sonuçlarını inceleyen çalışmaların da olduğu görülmektedir. Ogata (2012)'nın Japonya'da beyaz yakalı ve hemşireler arasında yaptığı nicel çalışmasında, GŞ'nin her iki grup içinde örgütsel bağlılığı engellediği ve işten ayrılma niyetini artırdığı belirtilmektedir. Benzer bir şekilde Dean ve diğerleri (1988) de GŞ'nin çalışanın örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. Ogawa (2005) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada da GŞ'nin çalışanların örgüte olan güvenini zedelediği ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği ifade edilmektedir. Hultell ve Gustavsson (2011), öğretmenler arasında yaptıkları nicel çalışmalarında ise GŞ'nin tükenmişliği artırdığını, işe bağlılığı azalttığını ifade etmektedir. Bu araştırmalar ışığında GŞ'nin yeni mezunların kariyer gelişimi engelleyen önemli bir faktör olmakla birlikte örgüte yönelik birçok olumsuzluklara sebep olduğu görülmektedir.

Söz konusu araştırmaların ışığında bu çalışmada, yeni mezunların çalışma ortamında yaşamış oldukları GŞ'nin öncülü olan beklentilerin derinlemesine incelenmesi amaçlanmakta ve çalışmanın amacı doğrultusunda, yeni mezunların çalışma hayatında yaşamış oldukları GŞ'nin altında yatan beklentileri nelerdir? Yazılım uzmanlarının çalışma hayatına yönelik beklentileri nelerdir? sorularına yanıt aranmaktadır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada, yeni mezunun çalışma hayatına katılımıyla yaşamış oldukları GŞ algısının ortaya çıkmasında etkili olan beklentileri tespit edebilmek amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır (Miles ve Huberman, 1994). Aynı zamanda, yeni mezun çalışanın GŞ yaşamasının öncülü olan beklentilerin açığa çıkarılabilmesi ve beklentilerin kapsamlı bir bakış açısı ile sunulabilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomolojik) yaklaşımı benimsenmiştir (Miles ve Huberman, 1994).

Araştırma Alanı ve Çalışma Grubu

Bu araştırmada çalışma grubu olarak örnekleme yöntemlerinden erişilebilirlik ve gönüllülük esasına dayalı (Creswell, 2013) amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme tercih edilmiştir. Veri toplama aşamasında, en fazla iki yıl iş deneyimi olan ve yeni mezun yazılım uzmanlarından çalışma hayatına yönelik beklentileri paylaşmaya gönüllü 28 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.
Çalışma grubu 10 kadın ve 18 erkek çalışandan oluşmaktadır. Katılımcıların tümünün lisans mezunu ve yaş ortalamasının 24,6 olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu bilgisayar mühendisliği, bir kısmı ise farklı bölüm (mekatronik, elektronik gibi) formasyonuna sahiptir. Kurum deneyimi açısından bakıldığında ortalama 6 ay aynı işyerinde çalıştıkları ve toplam mesleki deneyimlerinin de ortalama 7 ay olduğu görülmektedir. Katılımcıların aylık kazançlarının ise asgari ücret ile 7.000TL aralığında değiştiği görülmektedir.

Veri Geliştirme

Nitel araştırmalarda aktarılabilirliğin sağlanması için ayrıntılı betimleme yapılması ve örneklemin seçiminde çeşitlilik sağlanması önerilmektedir (Meriam, 2015). Dolayısıyla bu çalışmada, geçerlik ve güvenirlik düzeyini arttıran katılımcı çeşitliliğin sağlanması (Miles ve Huberman, 1994) amacıyla kişilerin farklı kurumlarda çalışıyor olmalarına özen gösterilmiştir. Bunun yanı sıra katılımcılardan

çalışma hayatına yönelik beklentilerinin neler olduğunu paylaşmaları istenmiş ve böylelikle ayrıntılı betimleme yapma olanağı sağlanmıştır. Bu doğrultuda görüşmeler esnasında öncelikle çalışmanın araştırma sorusuna yanıt aranmıştır. Alanyazın incelemesi sonrasında kavramsal çerçeve dahilinde oluşturulan GŞ hakkındaki sorular; katılımcıların mezun oldukları bölümleri seçme nedenleri, mezuniyet sonrası beklentileri, işe giriş zorlukları, işten ve örgütten beklentileri konularını içermektedir (Kramer, 1974; Colarelli ve diğerleri, 1987; Dean ve diğerleri, 1988; Gerrish, 2000; Kodama, 2017; Yıldız, 2019). Aynı zamanda çalışmanın inanılırlığını sağlamak amacıyla (Holloway ve Wheeler, 1996) görüşme soruları alanında (örgütsel davranış) uzman 3 akademisyen tarafından incelenmiş; soru formunun anlaşılırlığını test etmek amacıyla görüşmeler sırasında oluşan verilerin doğruluğu katılımcılardan onay alınarak denetlenmiş; görüşme yapılan 12 kişi ile kendi ifadelerine yönelik olarak "katılımcı teyidi" gerçekleştirilmiştir.

Veri Analizi

Araştırmanın veri analizi aşamasında tematik içerik analiz yöntemi temel alınmıştır (Miles ve Huberman, 1994). Bilindiği üzere içerik analizi bilgi, yeni görüşler, gerçeklerin temsili ve eylemlerin tespit edilmesi noktasında araştırmacılara geniş bilgiler sunabilmektedir (Krippendorff, 2018). Bu bağlamda; katılımcılardan ses kayıt cihazı ve not ile elde edilen ifade kalıpları öncelikle bilgisayar ortamında yazılı hale getirilmiştir. Sonrasında katılımcıların işe ve mesleğe yönelik beklentilerin özünü yansıtan önemli ifadelerin içeriklerinden yola çıkarak tümevarımcı analize uygun olacak şekilde çözümlenmiştir. Tümevarımcı analiz kodlama, katılımcı ifadelerinin altında yatan kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla yapılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Beklentilere dair kodlar arasındaki ortak noktalar tespit edilip anlam bütünlüğü sağlanmış ve bu doğrultuda ortak kodlar, alt-temalar arasındaki ilişkiler değerlendirilerek belirlenmiştir. Alt temalara göre yapılan gruplandırma sonrasında ise elde edilen temaların yorumlanma aşamasına geçilmiştir. Nitel veri analizinin son aşamasında ise araştırmadan toplanan ifade kalıplarına geri dönülmüş ve yapılan kodlamalar kontrol edilmiştir (Miles ve Huberman, 1994). Böylelikle katılımcı ifadeleri, yapılan kodlamalar, alt-temalar ve temalar yeniden ele alınmış ve ulaşılan sonuçların, ifadeleri temsil düzeyi belirlenmiştir. Bu kontrolün bireysel etkilerden arındırılması amacıyla veri seti, ilgili alanda çalışan üç akademisyene iletilmiş ve aralarındaki görüş birliği oranı (%87) belirlenmiştir. Aralarında görüş birliği olması, çalışmanın içsel tutarlılığına ve güvenirliğine katkı sağlaması açısından önemli görülmektedir (Patton, 2002). Bulgular kısmında ayrıca katılımcıların her bir temayı yansıtan ifadelerine yer verilmiştir. Katılımcılar analiz sürecinde K1, K2, …K28 şeklinde adlandırılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Yeni mezun çalışan katılımcıların işe yönelik beklentilerine dair görüşme verileri incelenmiş ve katılımcıların ifadeleri ne kadar sıklıkla kullanıldığı belirlenmiştir. Bu bağlamda da tema, alt-tema ve kodlar adlandırılmıştır. Katılımcıların işe yönelik beklentilerin neler olduğuna dair bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır. Tablo 1'de de görüldüğü gibi yeni mezun çalışanın beklentileri örgütsel, bireysel ve ekonomik beklentiler olmak üzere üç tema altında toplanmaktadır.

Tablo 1. İşe Yönelik Beklentilere Dair Bulgular

TEMA	ALT-TEMA	KODLAR	SIKLIK
Örgütsel Beklentileri	Örgütsel Destek	Mesleki Gelişim İmkânı	17
		Takım Desteği	9
		Lider-Üye Etkileşimi	2
	Örgütsel İletişim	Yatay İletişim	14

	Örgüt Alt-Yapısı	Kullanılan Teknoloji	11
	Örgüt Kültürü	Rahat Çalışma Ortamı	5
		Giyim Tarzı	1
	Personel Güçlendirme	Otonomi	4
	Kişi-Örgüt Uyumu	Görev Amaçları	3
		İş yoğunluğu	2
	Fiziki Çevresel Koşullar	Ergonomi	2
	İK Uygulamaları	Kariyer Planlaması	3
Bireysel Beklentiler	Kariyer Beklentisi	Mesleki Gelişim	20
		Uzmanlaşma	1
	Kişi-iş uyumu	Rol Beklentileri	3
		İşin Anlamı	2
		Bireysel Hedefler	2
		İş Hedefleri	1
	İş-Yaşam Dengesi	Çalışma Saatleri	6
		Yolda Geçen Zaman	2
	İş Tatmini	Proje Tatmini	3
Ekonomik Beklentiler	Ekonomik İmkanlar	Ücret	12
		Yan Haklar	2

Örgütsel beklentiler teması içerisinde katılımcıların sıklıkla belirttikleri ifade kalıplarında şu *alt temalara* ulaşılmıştır: Örgütsel iletişim, örgütsel destek, örgüt alt-yapısı, İK Uygulamaları, Kişi-Örgüt Uyumu, Personel Güçlendirme. *Kodlar* incelediğinde ise katılımcılar yatay-dikey iletişim, lider-üye etkileşimi, takım/ekip desteği, mesleki gelişim desteği, kullanılan teknoloji, ergonomi, kariyer planlaması, görev amaçları, iş yoğunluğu, faydalı iş, otonomi gibi beklentilere sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Örgütsel beklentiler teması ve alt temalarına ilişkin örnek alıntılar şu şekildedir:

"Bence bir işe başlarken de en önemli etkenlerden de biri de kendinizi geliştiremezseniz belli bir yerden sonra sıkılmaya başlarsınız. Bu benim için çok önemli. Benim için iki etken çok önemli bu iş hayatında: Bir içerdeki ortam, çalıştığınız ortamdaki arkadaşlarınızla iletişim. Kendimi geliştiremezsem burada 6 ay sonra falan çıkarım diye düşünüyorum. Gerçekten istediğim o iki şey bu" (K3, Erkek, Yazılım Mühendisi, Hybris Developer, Software Devoloper)"

"Ücret olur, çalışma ortamı, kullanılan teknoloji olsun, iş ilişiklileri olsun vesaire karşılanmadı. İstediğim hiçbir şeye ulaşamadım. Benim için önemli olan kullanılan teknoloji ve kendimi ne denli geliştirebileceğimdi. Mülakat süreci ve anlatılanlar bir beklenti içine girmeme neden oldu (K1, Erkek, Yazılım Mühendisi)"

Bireysel beklentiler temasında kişi-iş uyumu, kariyer beklentisi, iş tatmini, iş yaşam dengesi *alt temaları* yer almaktadır. Bu alt temalar incelendiğinde bireysel ve iş hedefleri, rol beklentileri, işin anlamı, mesleki gelişim, uzmanlaşma, proje tatmini, çalışma saatleri ve yolda geçen zaman gibi konulara

(*kodlara*) değinildiği görülmektedir. Bireysel beklentiler teması ve alt temalara ilişkin örnek alıntıya aşağıda yer verilmiştir:

"Ben buradan eğitim beklemedim aslında iş işte öğreniliyor ama yeni gelen birine sen bir web sitesi yap denir bundan başlanır ya da şöyle bir proje var bir seni görelim gibisinden. Ama halihazırda capcanlı ve onun üzerinden kazanılan bir projeye herkesin maaşı o firma üzerinden geliyor. Bunun riskini yeni bir elemana atman ve beni bu riske sokman çok yanlış. Yeni bir elemana yeni bir iş yapılması gerekiyor kişinin düzeyinde bir iş verilmesi gerekli benim beklentim buydu ve bu olması gerekli (K5, Kadın, Yazılım Geliştirici Uzmanı)"

Ekonomik beklentiler temasında alt tema olarak bir başlık yer almıştır. Ekonomik imkanlar *alt temasında* katılımcıların ücret ve yan haklar gibi beklentileri (*kodlar*) olduğu görülmektedir. Bu temaya ilişkin örnek alıntı aşağıda yer almaktadır:

"İmkân olarak insan hayatını devam ettirebilecek minimum düzeydeki ücret beklentilerini konuşmuyorum zaten. Şirketten beklentim temel seviye de bu aynı zamanda şey konusunda da çok önemli adımlar atıyor olması lazım bir bireyin şirket konusunda sosyal hayatında sağlıklı bir şekilde temel haklarını koruyabiliyor mu? Örneğin; sağlık durumu bu özel bir sağlık sigortası olabilir bu bir servis olur yani yan hakların çalışanların çalışmasını sağlayabilecek düzeyde olması gerekir. Bu beklentileri aslında temel olarak kendi hayatımı nasıl idame ettiririm çünkü nasıl hayatta kalırım sorusu üzerine kurulu çünkü ben kendimi bir birey olarak bir mühendis ve bir yazılım mühendisi olarak düşündüğüm zaman benim tamamen aklıma ilk önce sağlıklı bir hayat yaşayabilecek miyim? (K26, Erkek, Java Yazılım Uzmanı) "

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın sonuçlarına göre bilgisayar mühendisliği ve farklı bölümlerden mezun bireylerin iş hayatına yönelik beklentilerinin *örgütsel*, *bireysel* ve *ekonomik* beklentiler olduğu görülmektedir. Yeni mezun yazılım uzmanlarının kurumlardan en önemli (*örgütsel*) beklentisi, örgütsel destek alt teması altında değinilen ve sıklıklarda da görüldüğü gibi mesleki gelişim desteğidir (Bk. Tablo 1). Örgütün kullandığı teknoloji, yeni mezunların mesleki gelişimine katkı saylayacağı düşünüldüğünden önem arz etmektedir. Örgütsel iletişim ve personel güçlendirme alt temalarının da benzer şekilde, yeni mezunun mesleki gelişimine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Bireysel beklentiler teması altında oluşturan alt temalar ve kodlar ışığında yeni mezun yazılım uzmanlarının kişi-iş uyumu beklentisi, kariyer beklentisi, iş tatmini ve iş yaşam dengesi gibi beklentileri bulunmaktadır. Bu beklentiler arasında kariyer beklentisi ön plana çıkmaktadır.

Ekonomik beklentiler teması altında ise yeni mezun yazılım uzmanlarının asgari yaşam standartlarını sağlayacak bir ücret ve sağlık sigortası içeren yan haklar gibi beklentileri olduğu görülmektedir. Ekonomik beklentiler teması içerisinde ön plana çıkan beklenti ücret olmuştur.

Tema, alt-tema ve kodlarda görüldüğü üzere yeni mezun yazılım uzmanlarının en önemli beklentisi mesleki anlamda gelişim imkanıdır. Mesleki anlamda gelişme beklentisi içinde hem örgütlerin alt yapıları hem de örgüt içindeki lider ve takım desteği, öncelikli önemsenen konuları oluşturmaktadır. Ayrıca yeni mezunların bireysel olarak kariyer beklentileri de ön planda bulunmakta, yaptıkları işlerde uzmanlaşarak mesleki gelişimlerine katkıda bulunmak istemektedirler. Bununla birlikte katılımcılar, iş yaşam dengesi anlamında, çalışma saatleri ve yolda geçen zamanın bir çalışanı tatmin etmesi gerektiğini belirtmektedirler.

Beklentilerin karşılanmaması sonucu ortaya çıkan gerçeklik şoku korku, öfke, hayal kırıklığı nefret, tükenmişlik, geri çekilme gibi farklı duygusal tepkilere neden olmaktadır (Kramer 1974; Kramer, Schmalenberg 1977). Ford ve Parnin (2015) yazılım geliştiricilerde hayal kırıklığına yol açan nedenleri 11 başlık altında açıklamaktadırlar. Kodun iyi bir zihinsel modelinin olmaması, programlama araçlarındaki eksiklikler, çok büyük iş boyutları, yeni projelere uyum süreci, kaynak eksikliği, programlama tecrübesi, basit görünen problemler, başarısızlık korkusu, bireysel özellikler, sınırlı zaman, akranlarla ilgili problemlerdir. Rajeswari ve Anantharaman (2003) BT çalışanlarında mesleki

stresin ortaya çıkmasını en fazla etkileyen nedenlerin güncel kalamama korkusu ve yetersiz takım etkileşimi olduğunu belirtmektedir.

Bu çalışmanın katılımcıları yeni mezun olmakla birlikte yaşları itibariyle Y kuşağını temsil etmektedirler. Y kuşağı çalışanlarının beklentilerine ilişkin Twenge ve arkadaşları (2010) yaptıkları çalışmalarında Y kuşağının, iş yaşam dengesini önemsediklerini, işi hayatlarının merkezinde görmediklerini, sosyal hayatlarına yeterince zaman ayırma ve doygun ücretli bir iş beklentisi içerisinde olduğunu belirtmişlerdir. Aynı zamanda Y kuşağının kariyer yolculuğunda hızlı ilerleme ve işe yönelik yeni beceriler geliştirme, iş yaşam dengesi kurma gibi beklentileri olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca ücrete yönelik beklentilerinin gerçekçi olduğunu ifade etmektedirler. Bu araştırmanın sonuçları alanyazını destekler niteliktedir.

Sonuç olarak, bu çalışmanın sonuçları, yazılım uzmanlarının mesleki gelişim beklentisinin önemli olduğu göstermektedir. Bulgular incelendiğinde, katılımcıların diğer beklentilerinin zemininde genel olarak mesleki gelişim düşüncesinin bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda, örgüt ve yöneticilerin çalışanların mesleki gelişimini destekleyecek örgütsel alt yapıyı ve çalışma ortamını oluşturmaları gerekmektedir. Çalışanların mesleki gelişimini sağlayacak zemin oluşturulmadığında, işten ayrılma eğiliminin ortaya çıktığı bilinmektedir. Hatta bu işten ayrılma eğilimi, yazılım uzmanları için uygun zemin oluşmadığında beyin göçüne kadar gidebilmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın hem mikro düzeyde hem de makro düzeyde genç yetenekleri ülke içinde muhafaza etmek için önemli ipuçları verdiği düşünülmektedir.

Ayrıca, GŞ alan yazınında bilgi teknoloji çalışanlarına yönelik az sayıda çalışma (Dhar, 2013) bulunmakla birlikte GŞ hakkında yeni mezun yazılım uzmanlarına yönelik nitel bir çalışma bulunmaması, bu çalışmayı önemli kılmaktadır. Ancak, her meslek grubunun çalışma hayatındaki dinamikleri farklı olmaktadır. Bu anlamda gelecek çalışmalarda farklı meslekler açısından gerçeklik şokunun ortaya çıkma nedenleri ve sonuçları üzerine çalışmaların yapılması alanyazına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Aranya, N. ve Ferris, K.1984. A Reexamination of accountants' organizational-professional conflict. **The Accounting Review**, 59(1): 1-16.

Ballantyne, J. ve Retell, J. 2020. Teaching careers: Exploring links between well-being, burnout, self-efficacy and praxis shock. **Frontiers in Psychology,** 10:1-13.

Colarelli, S. M., Dean, R. ve Konstans, C. 1987. Comparative effects of personal and situational influences on job outcomes of new professionals. **Journal of Applied Psychology,** 72(4): 558-566.

Creswell, J. W.2018. **Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni.** (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev.)

Dean, R.1983. Reality Shock: The link between socialisation and organisational commitment. **Journal of Managment and Development,** 2(3): 55-65.

Dean, R. A., Ferris, K. R. ve Konstans, C. 1988. Occupational reality shock and organizational commitment:Evidence from the accounting profession. **Accounting, Organizations and Society,** 13(3): 235-250.

Deniz, S.2001. Bireyin meslek seçimini Eekileyen kaynaklar: Yeni teknolojilerden internet. **Muğla Üniversitesi SBE Dergisi,** 6: 1-9.

Dhar,R.L.2013. Reality shock: Experiences of Indian İnformation Technology (IT) professionals. **Work,** 46(3): 251-262.

Duchscher, J. E.2008. Transition Shock: The İnitial Stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. **Journal of Advanced Nursing,** 65(5): 1103-1113.

Ford, D., & Parnin, C. 2015. Exploring Causes of Frustration for Software Developers. **8th International Workshop on Cooperative and Human Aspects of Software Engineering,** 115-116.

Hughes, E. C. 1958. **Men and their work.** Glencoe, IL: Free Press.

Hultell, D. ve Gastavsson, P. 2011. Factors affecting burnout and work engagement in teachers when entering employment. **Work,** 40: 85-98.

Irving, P. G. ve Meyer, J.1995. On using direct measures of met expectations: A methodological note. **Journal of Management,** 21(6): 1159-1175.

Jusoh, Mazuki., Simun, M. ve Chong, S. C.2011. Expectation gaps, job satisfaction, and organizational commitment of fresh graduates :Roles of graduates, higher learning institutions and employers. **Education + Training,** 53(6):515-530.

Kim, H. ve Cho, Y.2014. Pre-service teachers' motivation, sense of teaching efficacy, and expectation of reality shock. **Asia-Pacific Journal of Teacher Education,** 42(1): 67-81.

Kodama, M.2016. The effect of mentoring on the career development of student teachers who experience "reality shock" during teaching practice. **The Japanese Journal of Career Education,** 34(2): 31-40.

Kodama, M.2017. Focusing on full-time employeees during their first year of work. **Japanese Psychological Research**, 59(4): 255-265.

Kramer, M.1974. **Reality shock: why nurses leave nursing.** The C.V. Mosby Company.

Kramer, M., Brewer, B. ve Maguire, P.2011. Impact of healthy work enviroments on new graduate nurses' enviromental reality shock. **Western Journal of Nursing Research,** 35(3): 348-383.

Kramer, M., & Schmalenberg , C. 1977. **Path to Biculturalism.** Contemporary Publishing.

Labrague, L. ve Santos, J. A. 2020. Transition shock and newly graduated nurses' job outcomes and select patient outcomes: A cross-sectional study. **Journal of Nursing Management,**28(5): 1070-1079.

Lait, J., & Wallace, J. 2002. Stress at Work: A study of organizational-professional conflict and unmet expectations. **İndustrial Relations,** 57(3): 463-49.

Marriott, P., & Marriott, N. 2003. Are we turning them on? A longitudinal study of undergraduate accounting students' attitudes towards accounting as a profession. **Accounting Education,** 12(2): 113-133.

Merriam, S. B. ve Bass, J. 2015. **Nitel araştırma yöntemleri.** (S. Turan, Der/Ed). (S. Yüksel, E. Karadağ, F. Koçak , Ö. Öztekin, D. Yılmaz, M. Öz, M. Yalçın, Dinç, E. Çev.) Nobel Akademik Yayıncılık.

Miles, M. B. ve Huberman, A. 1994. **Qualitative data analysis: an expanded sourcebook.** Sage Publications.

Moser, K. 2005. Recruitment sources and post-hire outcomes: The mediating role of unmet expectations. **International Journal of Selection and Assessment,** 13(3):188-197.

Nelson, D. L. ve Sutton, C. D.1991. The relationship between newcomer expectations Of job stressors and adjustment to the new job. **Work, Stress: An International Journal of Work,** 5(3): 241-251.

Ng, E., Schweitzer, L.ve Lyons, S. 2010. New generation, great expectations: A field Study of the millennial generation. **Journal of Business and Psychology, 25:** 281-292.

Ogata, M. 2012. Analysis of the influence of reality shock on young workers' adaptation to organizations: A comparison between youn white-collar workers and nurses. **Organizational Science,** 45, 49-66.

Ogawa, N. 2005. The influence of reality shock upon the attitude of young workers. **Japanese Journal of Administrative Science,** 18(1): 31-44.

Oud, J. 2008. Adjusting to the workplace: Transitions faced by new academic librarians. **College&Research Libraries,** 69(3)**:** 252-267.

Porter, L. W. ve Steers, R. M. 1973. Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. **Psychological Bulletin,** 80(2): 151–176.

Proost, K., Ruysseveld, J. ve Dijke, M. 2012. Coping with unmet expectations: Learning opportunities as a buffer against emotional exhaustion and turnover intentions. **European Journal of Work and Organizational Psychology,** 22(1): 7-27.

Rajeswari, K., & Anantharaman , R. 2003. Development of an Instrument to Measure Stress among Software Professionals: Factor Analytic Study. **Proceedings of the 2003 SIGMIS Conference on Computer Personnel Research:Freedom in Philadelphia - Leveraging Differences and Diversity in the IT Workforce,** (34-43). Philadelphia, Pennsylvania, USA.

Riordan, S. ve Goodman, S. 2007. Managing reality shock: expectations versus experiences of graduate engineers. **Journal of Industrial Psychology,** 33(1): 67-73.

Schein, E. H. 1978. **Career dynamics: Matching individual and organizational needs.** Reading, MA: Addison-Wesley.

Schott, C., Steen, T. ve Kleef, D. 2018. Reality shock and public service motivation: A longitudinal, qualitative study among dutch veterinary inspectors. I**nternational Journal of Public Administration,** 42(6): 1-15.

Shaw, J. T.2018. Alleviating praxis shock: Induction policy and programming for urban music educators. **Arts Education Policy Review,** 119(1): 25-35.

Twenge, J. M., Campbell, S., Hoffman, B. ve Lance, C. 2010. Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, **Social and Intrinsic Values Decreasing. Journal of Management,** 36(5): 1117-1142.

Veenman, S. 1984. Perceived Problems of Beginning Teachers. **Review of Educational Research,** 54(2): 143-178.

Wanous, J. P., Poland, T., Premack, S. ve Davis, K. 1992. The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors: A review and meta-analysis. **Journal of Applied Psychology,** 77(3): 287-297.

Yıldız, C. C. 2019. Yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şokunun nitel acıdan incelenmesi ve gerçeklik şoku ölçeğinin geliştirilmesi. **Doktara Tezi.** İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ARACI ROLÜ: BİR ARAŞTIRMA[1]

Canerhan ATAKİŞİ

Kafkas Üniversitesi,

caneratakisi@hotmail.com

Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN

Kafkas Üniversitesi,

erdogankaygin@hotmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacını, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünün belirlenmesi oluşturmaktadır. Bu amaçla Kafkas Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Hastanesinde anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ve pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Bununla beraber pozitif psikolojik sermayenin, lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye *Kısmi Aracılık* yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, pozitif psikolojik sermaye

GİRİŞ

Günümüz çağında karmaşıklaşan iş dünyasında çalışanların başarısını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. İşletmelerde/kurumlarda/kuruluşlarda ortaya konulan liderlik davranışları, çalışanların işletmelerle bütünleşmesi ve insanların olumlu düşünce yapısına sahip olması bu faktörler arasında yer almaktadır. Liderlik tarzlarından biri olan ve adından da son zamanlarda sıkça söz edilen lider üye etkileşimi teorisine göre liderler astları ile farklı düzeyde ilişkiler geliştirirler. Diğer bir ifadeyle liderin her bir ast ile olan ilişkileri farklı düzeydedir. Bu ilişkilerde grup içinde ve grup dışındaki farklılıklar üzerine odaklanılmıştır. Grup içindeki üyeler; lider veya yönetici ile daha yakın bir etkileşime sahip olan astların olduğu gruptur. Lider grup içindeki üyelerle bir genel paylaşma ve anlaşma içindedir. Bu dışında tutulan astlarla daha az sempatik ve genel ilişkilerde yer alan üyeler grup dışı olarak nitelendirilir.

Örgütsel başarıda önemli bir konu olan ve lider üye etkileşiminden etkilenen örgütsel özdeşleşme; kişinin kendisini bir örgütün üyesi olarak tanımlamasıdır. Burada üye bağlı olduğu örgütün kimliği ile bütünleşerek örgütle arasında bilişsel ve duygusal bağ kurar. Üyenin örgütüyle kurduğu bağ arttıkça; örgütsel olarak hareket etme, düşünme ve örgüt kültürü ile bütünleşme artmaktadır. Böyle bir bütünleşmenin sağlanmasında çalışanların sahip oldukları olumlu düşünce yapısı da önem arz etmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye olarak ifade edilen bu olumlu düşünce yapısı; kişinin karşılaştıkları zorluklarla mücadele edebilmesi, mücadele ederken; iyimserlik, dayanıklılık, özyeterlilik ve umut alt boyutlarıyla kendi gücünün farkına varmasıdır.

Önemli görülen ve ifade edilen bu üç konu araştırma konusu olarak seçilmiştir. Çalışmada, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünün belirlenmesi için Kafkas Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Hastanesinde araştırma yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, Pozitif Psikolojik Sermaye

[1] Bu çalışma, "lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye etkisi pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü: Kafkas Üniversitesi Örneği" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ

Lider üye etkileşim teorisi, lider ve iş gören arasında sosyal ilişkiye bağlı olarak gelişen ve etkileşime yönelik bir liderlik yaklaşımıdır (Yu ve Liang, 2004:251). Liderler ve astlar arasında gelişen ilişkilere dayanmaktadır (Ülgen, 2007:1431). Geleneksel olarak bilinen liderlik kuramlarından farklı olarak, liderin gruptaki tüm üyelerle geliştirdiği ilişkilerin aynı düzeyde olmadığını belirtir (Liden, Wayne ve Liden, 1994:697). Lider üye etkileşiminde iki grup vardır. Bu gruplar; iç grup ve dış gruptur. Liderin, grubu içinde bulunan kişilerle daha yakın ilişkiler kurduğu, grubun dışında kalan kişilerle daha resmi bir ilişki kurduğu görülür (Robbins ve Judge, 2013:386).

Lider üye etkileşimi, lider ve üyeleri arasındaki ilişkiyi ön planda tutmaktadır (Cerit, 2012: 34). Bu teori, liderin çalışma grubunda yer alan üyeleri içinde bulunanlar arasında farklı bir bakış açısı oluşturduğu varsayımına dayanmaktadır (Cüce vd., 2013:22). Bundan dolayı liderin çalışma grubunda yer alan her çalışan ile farklı bir sosyal etkileşim içinde olduğunu tüm astlarına karşı aynı davranışı göstermediği düşüncesi hâkimdir (Budak ve Budak, 2004:16). Lider ile astın aralarında kurduğu özel bir etkileşim olduğu ve etkileşimin kedine has bir biçimde geliştiği görülmektedir, kendine has olarak gelişen bu ilişkinin lider ve astın arasında olumlu veya olumsuz olarak nitelendirebilecek bir ilişkiyle kendisini göstermektedir (Scandura ve Graen, 1986:579). Lider ile üye arasındaki ilişkinin derecesi çalışanların dolayısıyla örgütün performansını da etkileyecek kadar önemlidir (Ashforth ve Meal 1989:39).

Lider ile üye etkileşim teorisi, ikili ilişkiler kavramını liderlik olayının bir parçası haline getiren tek liderlik yaklaşımıdır (Karcıoğlu ve Kahya 2011:340). Lider ile üyeler arasında oluşan ilişkilerin kalitesini tanımlar (Kenon ve King, 2001:216). Lider, grubu içinde bulunan kişilerle daha yakın ilişkiler kurması (Özutku, vd., 2008:194), iç grupta görev alan astlarına daha çok imkân ve öncelik vermesine ve bu gruptakilerin liderlerin gözünde daha güvenilir olmasına neden olmaktadır (Baş vd., 2010:1039). Bu bağlamda lider, grubun içindeki üyeyi ödüllendirirken grubun dışında kalanı cezalandırmış olur (Robbins ve Judge, 20013: 386).

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Örgütsel özdeşleşme, çalışanın içinde bulunduğu yapı içerisindeki memnuniyetini uzun süreli etkileyen kritik bir yapı olarak kabul edilmiştir (Raza, 2015: 18-19), bireyin ve bireyin bağlı olduğu grup ile arasındaki ilişkisel bağlantıyı temsil etmek için kullanılan bir kavramdır (Eren, 1993:71). Üyeler grupla ne kadar yüksek seviyede özdeşleşirse, bu üyelikleri kendi kimliklerini tanımlamak ve hareket kabiliyetlerini belirlemede o derece yardımcı olmaktadır (Koçel, 2011:534).

Cheney ve Tompkins'e (1987) göre özdeşleşme, birey veya örgüt tarafından tek başına sahiplenilen bir şey değil ancak karşılıklı etkileşim yoluyla oluşturulan bir durumdur (Levinson, 1965:16). Bazı araştırmacılara göre örgütsel özdeşleşmenin amacı, üyelere norm ve değerleri aşılamak örgütteki bireysel davranışları yönlendirmek ve karar süreçlerini etkilemek olarak ifade edilmektedir (Caprara ve Cervone, 2003:5).

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Psikoloji bilimi genel anlamda tükenmişlik, başarısızlık ve çaresizlik gibi insanın davranışının olumsuz yönünü araştırırken daha sonra ortaya çıkan pozitif psikoloji akımı günümüz dünyasında yaşayan bireyler için sağladığı olanaklarla mutlu bir hayata ulaşma hususunda uğraş vermeye başlamıştır (Caprara, Cervore, 2003:58). Pozitif psikoloji genel anlamda kurumların grupların ve bireylerin işleyişine katkı sağlarken bu sürecin incelenmesi olarak tanımlanabilir (Gable ve Haidt, 2009). Martin ve Seligman tarafından ilk kez 1999 yılında yapılan çalışmada; 'insan davranışlarının normal olmayan yönleri üzerinde durulduğunu, olumlu ve güçlü yanların anlaşılıp geliştirilmeye çalışılarak elde edilen psikolojik bulgularının bireylerin daha mutlu, başarılı ve daha iyi olabilmeleri için kullanılması gerektiğini belirtmek için bu kavram ileri sürülmüştür (Linley vd., 2006:4).

Pozitif psikoloji, bireylerde neyin yanlış neyin doğru olduğuna değil, doğru olana ve doğru olanının nasıl geliştiğine bakmaktadır (Seçgin,2013:24). Çalışanların zayıf ve güçlü yönlerinin ortaya konulması

değil, açığa çıkarılması, ölçülmesi ve geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması işyerindeki performansın geliştirilmesine olanak sağlar (Luthans ve Youssef, 2007:152).

İnsan kaynaklarının etkin kullanılması bakımından pozitif psikolojik sermaye kavramı yaşanan insan gücünün etkili ve sistemli bir şekilde kullanılmasına olanak sağlayarak beşeri sermayenin verimliliğini artıracak bir yaklaşımdır (Larson, 2004:1). Luthans ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmalara bakarak pozitif psikolojik sermayenin dört bileşenden oluştuğunu söylemek mümkündür. Bunlar; dayanıklılık, iyimserlik, umut ve öz yeterliliktir. Bu dört bileşen birbirleriyle sürekli bir etkileşim halindedirler. Bu sayede olumsuzluklar karşısında pozitif olma, yüksek bir isteklendirme ve yüksek performans duyguları ortaya çıkar (Luthans ve Youssef., 2007:152).

ARAŞTIRMA

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı; lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye etkisi ve pozitif psikolojik sermayenin bu iki değişken arasındaki aracı rolünü belirlemektir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Çalışmanın evrenini Kafkas Üniversitesi Sağlık Araştırma Uygulama Merkezi Hastanesinde memur, hemşire, ebe, akademik personel ve diğer sağlık çalışanları olarak görev yapan 404 çalışan oluşturmaktadır. Anketler 01.08.2019 ile 26.09.2019 tarihleri arasında uygulanmıştır. Bu araştırma evreninden %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde, %5'lik bir hata payı öngörülerek seçilecek örneklem büyüklüğü Sancar'ında kullandığı formül yardımıyla 197 olarak hesaplanmıştır (Sancar, 2012:85).

Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların çeşitli demografik özelliklerine ait bilgiler aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

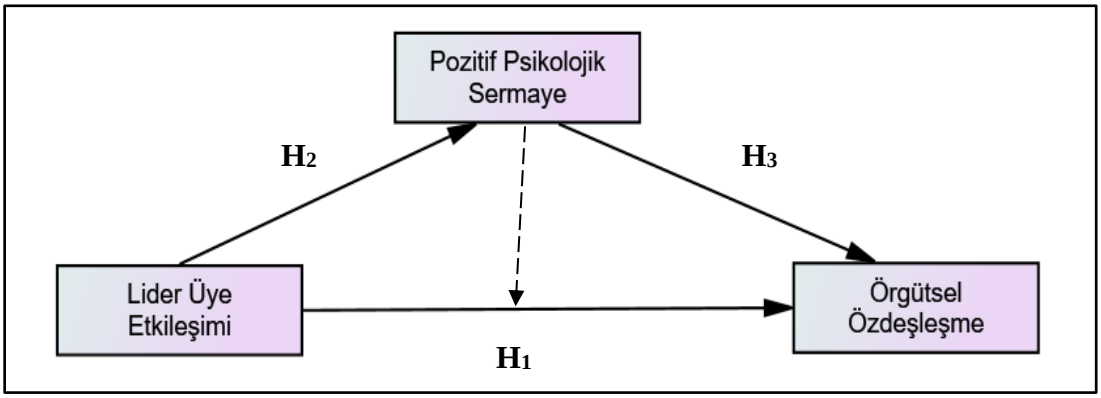
Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

		Kişi Sayısı	**Yüzde**
Cinsiyet	Kadın	104	51,0
	Erkek	100	49,0
	Toplam	**204**	**100**
Yaşınız	25 ve Altı	21	10,3
	26-30	44	21,6
	31-35	65	31,9
	36 ve Üzeri	74	36,3
	Toplam	**204**	**100**
Medeni	Bekar	83	40,7
	Evli	121	59,4
	Toplam	**204**	**100**
Eğitim	Lise	13	6,4
	Ön Lisans	37	18,1
	Lisans	55	27,0
	Yüksek Lisans	12	5,9
	Doktora	87	42,6
	Toplam	**204**	**100**

Araştırmaya katılanların %51'i kadın, %49'u erkektir. Katılanların yaş aralığı; 25 yaş ve altı %10,3 iken 26 ve 30 yaş aralığı %21,6; 31 ve 35 yaş aralığı %31,9, 36 ve üzeri yaş aralığı %36,3 olmuştur. Medeni durum bakımından %40,7' si bekar olup %59,4'ü evli kişilerden oluşmaktadır. Eğitim durumuna bakıldığında ise lise mezunu %6,4 iken ön lisans mezunu %18,1; lisans mezunu %27, yüksek lisans mezunu %5,9 ve doktora mezunu %42,6'dır.

ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarını ele alan bu çalışmanın modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.



Şekil: 1: Araştırma Modeli

Baron ve Kenny'ye göre (1986) aracılık etkisinin doğrulanması amacıyla yukarıda görülen bir zincir bulunmaktadır. Zincirde 3 değişken bulunmakta ve bağımlı değişkeni açıklayan iki sebep değişkeni yer almaktadır. Lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki doğrudan etki (H_1), Lider üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki etki (H_2) ve pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki aracı etki (H_3) bulunmaktadır. Eğer lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme değişkeni arasındaki doğrudan ilişki anlamlı iken, pozitif psikolojik sermaye aracı değişkenin etkisi ile bu ilişki anlamlılığını yitiriyorsa, o zaman pozitif psikolojik sermaye aracı değişken olarak baskın bir değişkendir ve burada tam bir aracı etkisi bulunmaktadır. Eğer pozitif psikolojik sermaye aracı değişken modele eklendikten sonra lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki doğrudan ilişki anlamlılığını koruyorsa ancak lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki katsayısı azalıyorsa, burada kısmi aracı etki vardır denmektedir (Baron ve Kenny, 1986:288).

Yapılan literatür taramaları ve elde edilen teorik bilgiler ile her kavramın gelişimine katkıda bulunan çalışmaların sonuçları ele alınarak elde edilen bilgilerle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H_1:Lider üye etkileşimi örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde etkiler.

H_2:Lider üye etkileşimi pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı bir şekilde etkiler.

H_3:Pozitif psikolojik sermaye örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde etkiler.

H_4: Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi bulunmaktadır.

FAKTÖR ANALİZİ BULGULARI

Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Faktör Analizi

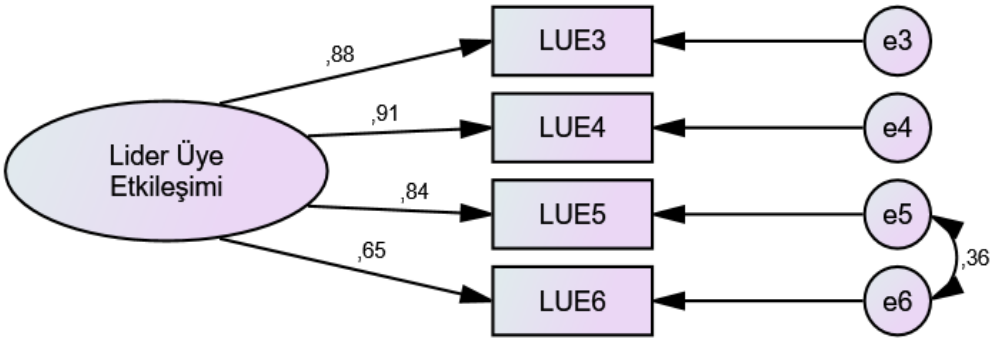
Lider üye etkileşimi için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre yapının %60,68'i tek boyut olarak açıklanabilmektedir.

Tablo 2: Lider Üye Etkileşimi Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analiz Sonuçları

	Toplam Varyans Açıklama		
	Toplam	**Varyans Değişim Oranı**	**Kümülatif Yüzde**
Lider Üye Etkileşimi	3,641	60,683	60,683

Araştırmada doğrulayıcı faktör analizi de yapılmıştır. Lider üye etkileşim ölçeği doğrulayıcı faktör analizinde 0,500 altında olan maddeler modelden çıkartılarak doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır. Analizde, ilişkisi yüksek olan ve kavramsal olarak da aralarındaki ilişkinin tanımlanmasında bir engel olmayan 5 ve 6. maddeler birbirleri ile bağlanarak modifikasyonlar (e5-e6) yapılmış ve model uyum değerleri yükseltilmiş modelin kabul edilebilir uyum göstermesi sağlanmıştır.

Şekil 2: Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Tablo 3: Lider Üye Etkileşimine Ait Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri

	Değerler	**Kabul Edilebilir Uyum**
χ^2	2,637	-
Serbestlik Derecesi	2	-
p	0,267	-
χ^2/df	1,319	<5
TLI	0,995	>,90
CFI	0,999	>,90
RMSEA	0,040	<,08
SRMR	0,083	<,10

Lider üye etkileşimi ölçeği güvenirlik düzeyi incelenmesi amacı ile uygulanan Cranbach's Alfa analizi sonucunda ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Bu ölçeğin Cronbach's Alfa değeri: 0,90 ve güvenilirliği ise yüksek derecede olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Bulgular

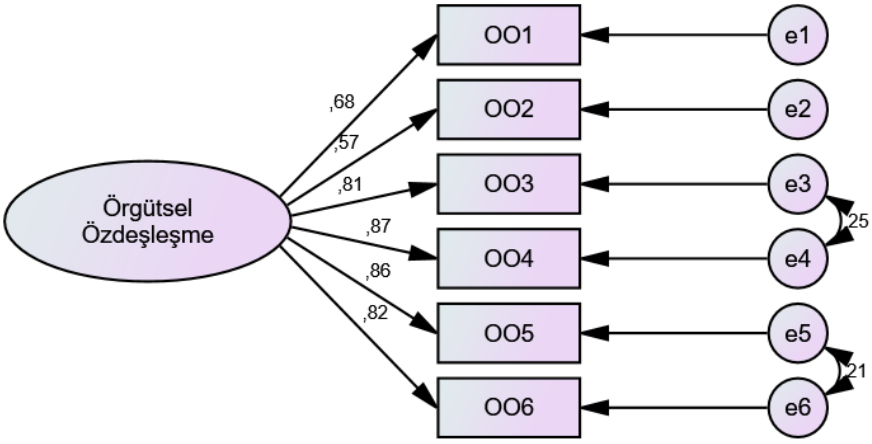
Örgütsel özdeşleşme ölçeği için yapılan faktör analizi sonuçlarına göre yapının %67,34'ü tek boyut altında açıklanabilmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Analizi

	Toplam Varyans Açıklama		
	Toplam	**Varyans Değişim Oranı**	**Kümülatif Yüzde**
Örgütsel Özdeşleşme	4,040	67,339	67,339

Örgütsel özdeşleşme ölçeği doğrulayıcı faktör analizinde ilişkisi yüksek olan ve kavramsal olarak aralarındaki ilişkinini tanımlanmasında bir engel olmayan 3, 4. ve 5, 6. maddeler bağlanarak modifikasyonlar (e3-e4, e5-e6) yapılmış ve model uyum değerleri yükseltilmiş modelin kabul edilebilir uyum göstermesi sağlanmıştır.

Şekil 3: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Tablo 5: Örgütsel Özdeşleşmeye Ait Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	27,068	-
Serbestlik Derecesi	7	-
p	0,000	-
χ^2/df	3,867	<5
TLI	0,944	>,90
CFI	0,974	>,90
RMSEA	0,079	<,08
SRMR	0,033	<,10

Uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modelin yeterli uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Örgütsel Özdeşleşme ölçeği güvenirlik düzeyi incelenmesi amacı ile uygulanan Cranbach's Alfa analizi sonucu 0,90 ile yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir

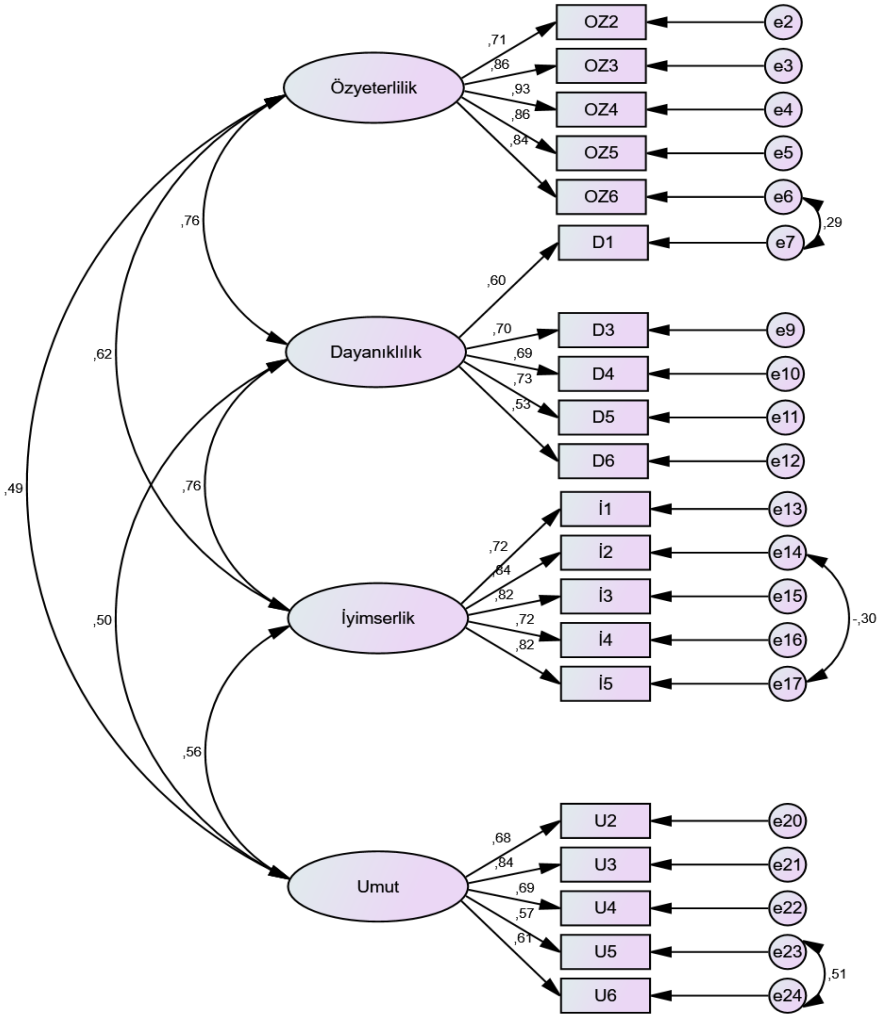
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular

Faktör analizi sonucunda hiçbir maddenin 0,300'ün altında olmadığı tespit edilmiştir. Pozitif Psikolojik Sermayenin 4 boyutu da yapıya aktarılmıştır.

Tablo 6 : Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Analizi

	Toplam Varyans Açıklama		
	Toplam	**Varyans Değişim Oranı**	**Kümülatif Yüzde**
İyimserlik	4,262	19,374	19,374
Öz Yeterlilik	4,134	18,790	38,164
Umut	3,061	13,915	52,079
Dayanıklılık	2,832	12,872	64,951

Pozitif psikolojik sermaye için yapılan faktör analizi sonuçlarına göre yapı 4 boyut altında açıklanabilmektedir. İyimserlik boyutu yapının %19,37'sini, öz yeterlilik boyutu yapının %18,79'unu, umut boyutu yapının %13,91'ini ve dayanıklılık boyutu yapının %12,87'ünü açıklayabilmektedir.



Şekil 4: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 7: Pozitif Psikolojik Sermayeye Ait Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri

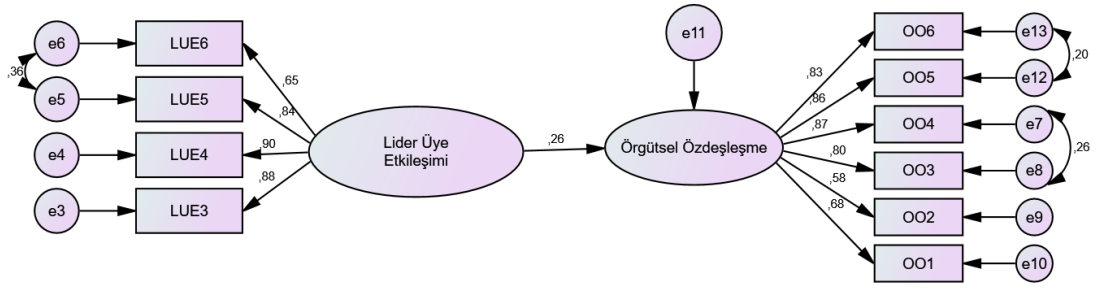
	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	371,229	-
Serbestlik Derecesi	161	-
p	0,000	-
χ^2/df	2,306	<5
TLI	0,900	>,90
CFI	0,914	>,90
RMSEA	0,080	<,08
SRMR	0,061	<,10

Analizde ilişkisi yüksek olan ve aynı alt boyutta yer alıp kavramsal olarak da aralarındaki ilişkinin tanımlanmasında bir engel olmayan maddeleri bağlanarak modifikasyonlar yapılmış (e23-e24) ve model uyum değerleri yükseltilmiş modelin kabul edilebilir uyum göstermesi sağlanmıştır. Uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde modelin uyum sağladığı görülmektedir.

Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği alt boyutlarının güvenirlik düzeyleri incelenmesi amacı ile uygulanan Cronbach's Alfa analizi sonucunda özyeterlilik alt boyutunun 0,924; iyimserlik alt boyutunun 0,882; umut alt boyutunun 0,827; dayanıklılık alt boyutunun 0,769 olduğu görülmüştür.

ARACILIK BULGULARI

Lider Üye Etkileşimi İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi



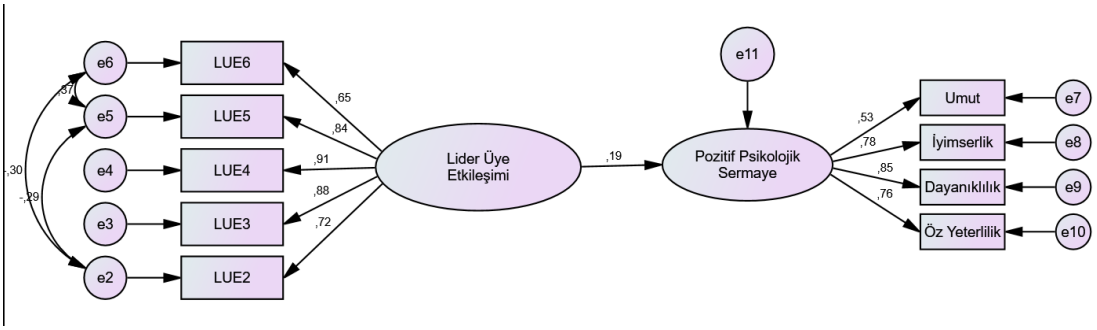
Yapılan analiz sonucunda lider üye etkileşiminin 1 birimlik artışı örgütsel özdeşleşmeyi %26 artırdığı görülmüştür.

Tablo 8: Lider Üye Etkileşimi ile Örgütsel Özdeşleşmeye Ait Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	70,134	-
Serbestlik Derecesi	31	-
p	0,000	-
χ^2/df	2,262	<5
TLI	0,958	>,90
CFI	0,971	>,90
RMSEA	0,079	<,08
SRMR	0,043	<,10

Lider üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşmeye etkisinin incelenmesi amacıyla oluşturulan ölçüm modelinin doğrulandığı görülmektedir.

Lider Üye Etkileşimi İle Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin İncelenmesi



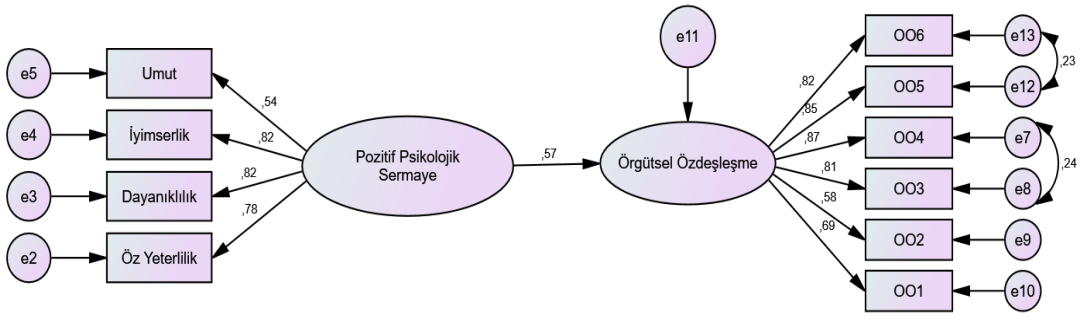
Lider üye etkileşimi ile pozitif psikolojik sermayeye etkisinin incelenmesi amacıyla oluşturulan ölçüm modelinin doğrulandığı görülmektedir.

Tablo 9: Lider Üye Etkileşimi ile Pozitif Psikolojik Sermayeye Ait Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	71,615	-
Serbestlik Derecesi	23	-
p	0,000	-
χ^2/df	3,114	<5
TLI	0,926	>,90
CFI	0,953	>,90
RMSEA	0,067	<,08
SRMR	0,079	<,10

Lider üye etkileşiminin 1 birim artışı pozitif psikolojik sermayeyi %18 artırmaktadır.

Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi



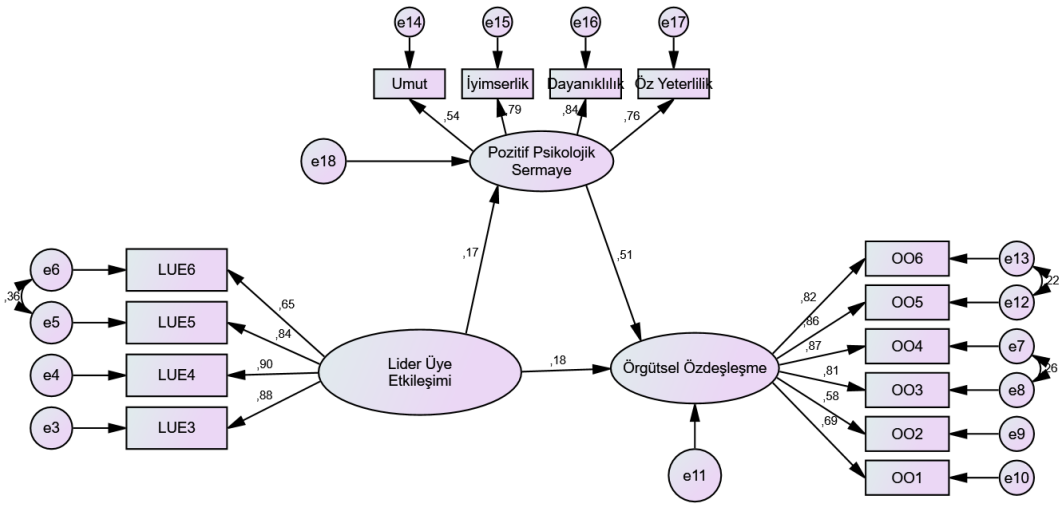
Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşmeye etkisinin incelenmesi amacıyla oluşturulan ölçüm modelinin doğrulandığı görülmektedir.

Tablo 10: Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Özdeşleşmeye Ait Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri

	Değerler	**Kabul Edilebilir Uyum**
χ^2	65,747	-
Serbestlik Derecesi	32	-
p	0,000	-
χ^2/df	2,055	<5
TLI	0,959	>,90
CFI	0,971	>,90
RMSEA	0,072	<,08
SRMR	0,038	<,10

Pozitif psikolojik sermayenin 1 birimlik artışı örgütsel özdeşleşmeyi %50 artırmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının, Lider Üye Etkileşimi İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiye Olan Aracılık Etkisi



Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılığının incelenmesi amacıyla oluşturulan ölçüm modelinin doğrulandığı görülmektedir

Tablo 11: Lider Üye Etkileşimine, Örgütsel Özdeşleşmeye ve Pozitif Psikolojik Sermayeye Ait Model Uyum Değerleri

	Değerler	**Kabul Edilebilir Uyum**
χ^2	195,352	-
Serbestlik Derecesi	82	-
p	0,000	-
χ^2/df	2,382	<5
TLI	0,924	>,90
CFI	0,941	>,90
RMSEA	0,079	<,08
SRMR	0,062	<,10

Tablo 12: Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki Değerleri

			r	**P**
Lider Üye Etkileşimi	→	Pozitif Psikolojik Sermaye	0,170	**0,036***
Lider Üye Etkileşimi	→	Örgütsel Özdeşleşme	0,175	**0,011***
Pozitif Psikolojik Sermaye	→	Örgütsel Özdeşleşme	0,505	**0,000****

Lider üye etkileşiminin, örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Buna göre, lider üye etkileşiminin 1 birimlik artışı örgütsel özdeşleşmeyi %18 artırmaktadır.

Yapılan araştırma sonucunda lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Lider üye etkileşiminin 1 birimlik artışı örgütsel özdeşleşmeyi %18 artırdığından dolayı **H_1** hipotezi kabul edilmiştir.

Lider üye etkileşiminin pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Lider üye etkileşiminin 1 birimlik artışı pozitif psikolojik sermayeyi %17 artırdığından dolayı **H_2** hipotezi kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında da anlamlı bir etkinin olduğu; pozitif psikolojik sermayenin 1 birimlik artışı örgütsel özdeşleşmeyi %50 artırdığından dolayı **H_3** hipotezi kabul edilmiştir.

Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılığı olduğu; pozitif psikolojik sermayenin aracılık ilişkisi ilk durumda incelendiğinde, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu ve pozitif psikolojik sermayenin de modele katılması ile bu ilişkinin gücü bir miktar düşmesine rağmen hala anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda pozitif psikolojik sermayenin, lider üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye *Kısmi Aracılık* yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. **H_4** hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye etkisi ve pozitif psikolojik sermayenin bu iki değişken arasındaki aracı rolünü belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı bir şekilde etkidiği bilgisine ulaşılmıştır. Bu bağlamda lider üye etkileşimi arttıkça örgütsel özdeşleşmenin artması beklenir. Başka bir ifadeyle örgütsel özdeşleşmeyi artırmak için lider üye etkileşimini artırmak gerektiği söylenebilir. Lider üye etkileşimi arttıkça çalışanların liderlerine duydukları bağlılık artar ve bunun sonucunda örgütsel özdeşleşme olumlu bir şekilde etkilenir.

Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan bir diğer sonuç lider üye etkileşimi pozitif psikolojik sermayeye anlamlı bir etkisinin bulunmasıdır. Çalışanların yüksek düzeyde pozitif psikolojiye sahip olmalarını sağlamak için liderlerin çalışanlar ile olan etkileşimlerine özen göstermeleri ve çalışanları motive edecek ödül ve takdir uygulamalarına ağırlık vermeleri gerektiği söylenebilir.

Çalışmada pozitif psikolojik sermayenin çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini artırdığı tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini sağlamak için pozitif psikolojik sermayelerini artırmak gerekir. İş hayatındaki olumsuzlukları kaldırarak güçlü yanlarına odaklanan çalışanların örgütsel özdeşleşmelerine kolaylık sağladığı söylenebilir.

Lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracılık ettiği tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin aracılık ilişkisi ilk durumda incelendiğinde, lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu ve pozitif psikolojik sermayenin de modele katılması ile bu ilişkinin gücü biraz azalmasına rağmen hala anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda lider üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracılık yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma, sadece bir kamu kurumundan elde edilen verilerle yapılmıştır. Daha geniş örneklem gruplarına; farklı şehirlerde, özel sektörde hizmet sunan hastanelerde veya farklı şehirde hizmet sunan kamu hastanelerinde uygulanması ortaya çıkaracak sonuçlar itibariyle oldukça önemli kazanımlara yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

Ashforth, B. E. & F. MAEL, (1989), Social Identity Theory and the Organization, **Academy of Management Review**, 14(1), ss .20-39.

Baş, Türker; Keskin, Nurzahit ve Mert, İbrahim Sani (2010). Lider Üye Etkileşimi (LÜE) Modeli ve Ölçme Aracının Türkçede Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi, **Ege Akademik Bakış**, 10 (3) ss. 1013-1039

Budak, G. & Budak G. (2004). **İşletme Yönetimi** (5. Baskı). İzmir: Barış Yayınları.

Caprara, Gian Vittorio & Daniel Cervone. (2003) "A Conception of Personality for a Psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic, Self Regulating System", in : L. G. 5-11

Cerit, Y. (2012). Lider Uye Etkileşimi İle Öğretmenlerin Performansları Arasındaki İlişki. ***Balıkesir* Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (15) 28: 34.

Cüce, H., Güney, S.,Tayfur, Ö., (2013).Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. 31, 1. ss.1-30.

Eren, E., (1993). **Yönetim Psikolojisi** (4. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Gable, Shelly & Jonathan Haidt. (2009) "What (and why) is positive psychology?", **Review of General Psychology**. 9. 103-110.

Karcıoğlu, F. ve Kahya, C. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ve Çatışma Yönetim Stili İlişkisi. **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 15 (2): 337-352

Kennon, S., & King, L. A. (2001). Why Positive Psychology is Necessary. **American Psychologi**s, 56(3), ss.216-217.

Koçel, T. (2011). **Kişilik ve Liderlik** (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Larson, M. D. (2004). Positive Psychological Capital: A Comparison With Human and Social Capital and an Analysis of a Training Intervention. Yayınlanmamış Doktora tezi. Nebraska: The Graduate College at the University of Nebraska

Levinson, H., (1965), Reciprocration:The relationship between Man and Organization. **Administrative Science Quarterly**, 9, 4, ss19-25.

Linley, Alex ve diğ. (2006) "Positive psychology: Past, present and (possible) future" , **The Journal of Positive Psychology**.1:1, , ss. 3-16.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. **Journal of Management**, 33(3), ss.321-349.

Özutku, H., Ağca, V. & Cevrioğlu, E. (2008). Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 22 (2), ss.193-210

Ülgen, H. ve Mirze S.K. (2007). **İşletmelerde Stratejik Yönetim** (4. Baskı). İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım 46: ss.1431-1440.

Robbins, S. P. & Judge, T. (2013). **Örgütsel Davranış**. (Çev.: İ. Erdem), Ankara: Nobel Yayıncılık.

Sancar, A. (2012). Personel Güçlendirme Algısı İle Dönüştürücü Liderlik Arasındaki İlişkiler: Kamu Kurulusunda Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Scandura, T.A. Graen, G.B. ve Novak, M. A. (1986). When Managers Decide Not to Decide Autocratically: An Investigation of Leader-Member Exchange and Decision Influence, **Journal of Applied Psychology**, 71(4), 579-584.

Seçgin, S. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Eskişehir Havacılık Sektöründe Yapılan Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Raza, M. Irfan, (2015), MS Thesis Breach of Psychological Contract and Its Impact On Organizational Identification and Organizational Disidentification: Mediating Role of Perceived Organizational Support and Moderating Role of Equity Sensitivity, (Deserted Master Thesis), Mohammad Ali Jinnah University, Islamabad, Pakistan

Wayne, S. J., Liden R. C., & Sparrowe, R. T. (1994). Developing Leader-Member Exchanges: The Influence of Gender and Ingratiation, **American Behavioral Scientist**, 37(5), 697-714.

Yu, D., & Liang J. (2004). A New Model for Examining The Leader-Member Exchange (LMX) Theory. **Human Resources Development International**, 7(2), ss. 251-264.

SOSYAL ZEKÂNIN KARAR VERME STİLİNE OLAN ETKİSİNDE BİLİŞSEL ESNEKLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Almula Umay KARAMANLIOĞLU
Başkent Üniversitesi,
umay.karamanlioglu@gmail.com

Prof. Dr. H. Nejat BASIM
Başkent Üniversitesi,
nbasim@baskent.edu.tr

ÖZET

Karar verme bireysel ve örgütsel alanda geniş yer tutan ve üzerinde farklı modeller geliştirilen bir alandır. Karar verme süreçleri ve bu kapsamda benimsenen stil ya da stiller, örgüt yönetim sürecinin temeli olmaktadır. Karar verme insan davranışlarının bir seçenek ya da hareket tarzıyla ilgili olarak belli kriterlere dayanan ve alternatifler içinden seçilen bilişsel bir süreç olarak ifade edilmektedir (Wang ve Ruhe, 2007). Bu doğrultuda bireylerin verdikleri kararlar, bilişsel yetenekleri çerçevesinde şekillenmektedir. Karar vermenin etkili, hedef odaklı ve başarılı şekilde gerçekleşmesi için bilişsel unsurların etkili bir şekilde kullanılmasına ihtiyaç vardır. Bu yüzden, karar verme ile ilgili yapılan araştırmalar karar verme sürecinde bilişsel unsurların önemini ortaya koymaktadır. Bu unsurlar bireylerin bilişsel, psikolojik ve ahlaki özelliklerine göre farklılık gösterebileceği gibi, düşünsel özellikler olan zekâ, bilişsel stil, bilgi düzeyi gibi etmenler de karar verme sürecinde etkilidir (Altay, 2011). Bunun yanında, zekâ alanında yapılan araştırmalar, karar verme sürecinde bireylerin sosyal ilişkileri, empati, duygusallık, öz farkındalık gibi birçok unsurun dahil olduğu sosyal zekâ kavramını anlamayı önemli hale getirmiştir. Buradan hareketle, bir karar verme sürecinin ne derece başarılı olacağı sosyal zekâya bağlı olarak gelişebilmektedir. Sosyal zekâ bireylerin başkalarının duygularını anlayabilmesi, etkili iletişim kurabilmesi ve içinde bulundukları çevreye bağlı olarak farkında olması, kararları ele alıp etkili bir şekilde yönetebilmesi ve kontrol edebilmesi bakımından önemli görülmektedir. Çünkü, bireylerin karar verme düzeyi ve sosyal zekâ yeterliliklerini ele alma şekli, yönetsel süreçleri daha iyi hale getirmek açısından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, karar verme stilleriyle ilgili durum ve süreçlerin geliştirilmesi, karar vermeyi anlamak ve belirsizliklerin giderilmesinde önemli olarak düşünülebilir. Çünkü belirsizliklerin yönetimi ve alternatiflerin çoğalması karar vericiyi bilişsel anlamda zorlamaktadır. Bu bakımdan bireylerin karar verme stilleri onların bilişsel faaliyetleriyle ilgili olan sosyal zekâ ve bilişsel esneklik kavramlarının önemini gündeme getirmektedir. Bilişsel esneklik kavramı bireylerin karar vermede ortaya çıkan zorlukları yönetmede etkili olan bir yetenek olarak ortaya çıkmaktadır. Bilişsel esneklik, bireyin çevresiyle ilgili olarak öğrenme sürecini, stratejilerle ilgili deneyimleri çerçevesinde yeniliklere uyum sağlama sürecini ifade etmektedir (Cañas, Quesada, Antolí ve Fajardo, 2003). Bireyler, bilişsel esneklerine bağlı olarak iletişim türlerini keşfetmeye, farklı durumlarla karşılaşmaya ve davranışlarıyla ilgili olarak bağlamsal ihtiyaçlarına odaklanmaya istekli olurlar (Demirtaş, 2020). Çünkü, bilişsel esneklik düzeyi bireylerin günlük hayatta karşılaştıkları problemlerle başa çıkmada, kişiler arası iletişimde, başkalarını anlayabilme gibi durumlarda önemli bir unsur olarak düşünülmektedir (Altunkol, 2017). Bireylerin zekâ ve bilişsel esnekliğine bağlı etkileşimlerini ortaya koyma karar verme stilinin kavramsallaştırılması açısından önem arz etmektedir. Bu noktadan hareketle, bireylerin sosyal zekâ düzeylerinin karar verme stilleri üzerine etkisinde bilişsel esnekliğin düzenleyici rolü araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre sosyal zekâ düzeyinin karar verme stiline etkisinde bilişsel esnekliğin düzenleyici rolü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Sosyal Zekâ, Karar Verme Stili, Bilişsel Esneklik

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI PERFORMANSLARI ÜZERİNE ETKİSİ

Öğr. Gör. Nurcan ÇETİNER

Karamanoğlu MehmetBey Üniversitesi,

nurcancetiner@kmu.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmada psikolojik personel güçlendirmenin çalışanların algıladıkları performansları üzerine etkisi incelenmiştir. Görgül bir araştırma olan çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma verileri psikolojik güçlendirme ölçeği ve çalışan performansı ölçeğinden oluşan anket aracılığıyla toplanmıştır. Türkiye'de çalışan 680 kişiye ulaşılmış, katılımcılardan elde edilen veriler analize dâhil edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan verilerin analizinde SPSS 21.0 programından yararlanılmıştır. Analiz sonucunda psikolojik güçlendirme ile çalışanların algıladıkları performansları arasında olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu, psikolojik güçlendirmenin alt boyutları ile çalışan performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu, anlam boyutu ile düşük düzeyde, yetkinlik, seçim ve etki boyutu ile orta düzeyde bir ilişki olduğu, psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarının tek başlarına çalışan performansı üzerine etkisinin zayıf kaldığı, bu nedenle psikolojik güçlendirme uygulamalarının etkili olabilmesi için tüm alt boyutlarına yönelik faaliyetlerin uygulanmasının önem arz ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik güçlendirme, Performans, Çalışan Performansı

GİRİŞ

Rakipleri ile mücadele edebilmede en güçlü silahlarının çalışanları olduğunun bilincinde olan örgütler, gerek rekabette üstünlük sağlayabilmek gerekse önceden belirledikleri örgütsel çıktılara ulaşabilmek adına örgütsel davranış konularına ağırlık vererek, çalışanlarının verimliliğini artıracak uygulamaları işler kılmaya yönelmişlerdir.

Örgütlerde çalışanların verimliliğini artırmaya yönelik önem verilen ve incelenen konulardan biri personel güçlendirmedir. Alan yazın incelendiğinde psikolojik güçlendirme uygulamalarının örgütlerde istenilen pek çok olumlu davranışın ortaya çıkarılmasında öncü olduğu görülmektedir. Örgütler çalışanların iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları, örgüte olan güvenleri ve performansları gibi örgüt açısından önemli görülen hususlara olumlu etkileri bulunan psikolojik güçlendirme uygulamaları çalışmalarına ilgi duymaktadırlar.

Bu çalışmada psikolojik güçlendirme uygulamalarının çalışanların performansları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu, beklenildiği gibi çalışanların performansları üzerine olumlu bir etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak "psikolojik güçlendirme uygulamalarının örgüt çalışanlarının performanslarını nasıl etkilediği?" sorunsalına cevap alınmaya çalışılmıştır. Psikolojik güçlendirmenin dört boyutunun (anlam, yetkinlik, seçim ve etki) performans ile ilişkisi incelenmiş, örgüt çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen psikolojik güçlendirmenin, onların performanslarını etkileyip etkilemediği, varsa söz konusu etkinin ne yönde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

Alan yazında psikolojik güçlendirmenin çalışan performansı üzerine etkisini araştıran çalışma sayısının az olması nedeniyle alan yazındaki boşluğu doldurmaya katkı sağlaması açısından çalışma önem taşımaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Psikolojik Güçlendirme

Örgütler arası rekabetin hızla arttığı günümüzde rakipleri arasında öncü olmak isteyen örgütler mevcut çalışanlarının bu konuda en büyük destekçileri olduklarını anlamış bulunmaktadırlar (Özdemir ve Çetiner, 2021). İnsan kaynağının etkili bir şekilde kullanılabilmesi, onların yeteneklerinden, bilgilerinden, deneyimlerinden daha fazla yararlanabilme arzusu örgütleri çalışanlarına daha fazla ilgi göstermeye, onların potansiyellerini rahatça ortaya koyabilecekleri koşullar oluşturmaya ve bu yönde çalışmalar yapmaya teşvik etmektedir. Örgütsel faaliyetlerinde yeniliğe açık, değişime kolaylıkla ayak uydurabilen, belirsizliklerle, sorunlarla mücadele edebilme yeteneğine sahip, faaliyetlerinde inisiyatif alabilen çalışanlara sahip olmak isteyen örgütlerde söz konusu ihtiyacın karşılanabilmesi için personel güçlendirme çalışmalarının önem kazandığı görülmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990).

Gerek bilgi teknolojilerinde gerekse iletişim teknolojilerinden gerçekleşen değişimler, örgütsel rekabetin sınırlarının genişleyerek globalleşmesi, işgücünün öneminin artması sonucu örgütsel yapıların ve yönetim düşüncelerinde değişimlere ayak uydurabilecek şekilde yeniliğe gidilmesini savunan post modern yönetim anlayışının bir sonucu olarak oluşan (Koçel, 2013) personel güçlendirme kavramı; kararları hızlı ve etkili alma ve eyleme geçme gücünün çalışanlara verilerek, müşteri memnuniyetinin sağlanmasında örgüt çalışanlarına daha fazla yetki ve sorumluluk verilmesi olarak açıklanabilmektedir (Jarrar ve Zairi, 2002). Conger ve Kanungo (1988)'ya göre personel güçlendirme yalnızca yetki ve kaynak paylaşımı değil, çalışanların öz yeterlilik duygularını geliştirmesine olanak tanıyan motivasyonel bir kavramdır.

Bir başka ifade ile personel güçlendirme örgüt çalışanlarının performanslarını olumlu yönde değiştirebilmek adına çalışanlara işleri ile ilgili karar verme yetkisinin verilmesi olarak tanımlanabilmektedir (Menon, 2011).

Tanımlardan yola çıkılarak personel güçlendirmenin; örgütün hızla değişen çevre koşullarına ve rekabete uyum sağlayabilmesi amacıyla çalışanlarına kararların hızlı alınabilmesi adına yetki ve gücü devretmesi, onların sahip olduğu gücü, yeterliliği hissederek, ortaya çıkarabilmelerine imkân tanıyan fırsatlar sunması olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Alan yazın incelendiğinde personel güçlendirmenin yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme olarak iki farklı boyutta ele alındığı görülmektedir. Yapısal güçlendirme; çalışanların hedeflerine ulaşabilmeleri amacıyla gereksinim duyacağı örgütsel kaynaklara kolaylıkla erişim sağlayabilmesi için örgütsel yapının bu kaynakları çalışana sunması, çalışanın işiyle ilgili karar verirken özgür olmasını ifade etmektedir (Tolay ve diğerleri, 2012). Psikolojik güçlendirme ise çalışanın yapısal güçlendirme uygulamaları sonucu kendisini güçlendirilmiş hissederek hedeflerine ulaşabilecek yolda ilerlemesinin sağlanmasıdır. Kısaca psikolojik güçlendirme; çalışanların örgütlerin güçlendirme faaliyetlerini algılama durumlarıyla ilgili bir kavramdır (Sağlam Arı ve Ergeneli, 2003). Personel güçlendirmeyi çalışanların güçlendirme faaliyetlerini anlamaları olarak ifade eden personel güçlendirme ile ilgili çalışmalar gerçekleştiren Thomas ve Velthouse (1990), psikolojik güçlendirmenin etki, anlam, yetkinlik (yeterlilik) ve seçim alt boyutları ile incelenmesi gerekliliğini savunmaktadır. Spreitzer (1995)'e göre bu dört boyuttan birinin eksikliği hissedilen personel güçlendirmenin etkisinin azalmasına sebebiyet verecektir.

Psikolojik güçlendirmenin **anlam boyutu**; bireyin yapmakta olduğu iş ile ilgili kendisine belirtilen rol davranışı ile bireyin işine karşı sahip olduğu inanç, tutum ve davranışları arasındaki uyumu ifade etmektedir (Sprietzer, 1995). Çalışanın işine karşı takındığı olumlu duygular, işine verdiği değer, örgütlerin güçlendirme uygulamalarının başarısına olumlu yansıyacaktır (Çalışkan ve Hazır, 2012). **Etki boyutu**; örgüt çalışanlarının örgütsel faaliyetler sonucu ulaşılan örgütsel çıktılara olan etkisini ifade etmektedir. Örgüt çalışanları çıktılar üzerinde etkili olduklarını düşündükleri oranda, çıktılar üzerinde iz bırakabildiklerine inandıkları oranda güçlendirilmiş hissederler (Spreitzer, 1995;). Öz-yeterlilikle ilişki olan **yetkinlik boyutu**nda örgüt çalışanları işle ilgili rollerini yerine getirirken işin gerektirdiği kapasiteye sahip olduklarına inanarak kendilerine verilen işleri başarı ile gerçekleştirirler (Spreitzer,

1995; Doğan, 2003). Kendine güvenen, işinde yetkin olduğunu düşünen çalışan daha yüksek performans sergileyecektir.

Seçim boyutu; örgüt çalışanlarının üstlendikleri iş rollerini yerine getirirken özgürce karar verebildikleri, işleri üzerinde kontrole sahip olduklarını ifade etmektedir. Örgüt çalışanlarının işleri ile ilgili konulara hâkim olduklarını, alternatifler arasında istedikleri iş yapma yöntemlerini seçebildiklerini hissetmeleri onların yüksek düzeyde performans sergileyebilmelerine, işlerinde daha yaratıcı olmalarına, işlerinde daha girişken bir tavır sergilemelerine yardımcı olduğu görülmektedir. Seçim hakkının kısıtlandığını düşünen çalışanlar ise kendilerini denetim altında hissettiklerinden bu durum öz saygılarının azalması ve doğal olarak performanslarının düşmesine neden olabilmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990; Doğan, 2003; Erer, 2021).

Psikolojik güçlendirme uygulamaları ile örgüt çalışanlarının işlerinde daha verimli olmaları gerek bireysel gerekse örgütsel hedeflere ulaşmada olumlu katkı sağlamaları örgütlerin ilgisinin bu yöne çekilmesine imkân sağlamaktadır (Uçar ve Güven, 2021). Çalışanların yüksek performans ve güçlü örgütsel bağlılık sergilemeleri gibi olumlu sonuçlara katkı sağlamasından dolayı psikolojik güçlendirme, örgütler açısından önem verilen konular arasında yer almaktadır (Çöl, 2008).

Çalışan Performansı

En genel tanımı ile performans; örgütlerin önceden belirlemiş oldukları hedefler doğrultusunda gerek öğütün gerekse örgüt çalışanlarının gerçekleştirilecek olan işlerin niceliği bakımından sergiledikleri başarılarının derecesidir (Güler ve Taşlıyan, 2021). Performans değerlendirme sonucu elde edilen veriler kariyer planlama, ücret yönetimi, işgücü envanteri, iş tasarım çalışmaları, işgücü planlaması gibi birçok uygulamaya kaynak teşkil edeceğinden dolayı örgütler açısından önemli uygulamalar arasında yer almaktadır (Gültekin İnce, 2018).

Hem örgütler hem de örgütsel davranış araştırmacıları hatalardan arındırılmış, hakkaniyetli, gelişimi destekleyen ve motivasyonu artırmayı hedefleyen performans yönetim sistemlerinin geliştirilmesi, yüksek performans gösteren çalışanların uygun ödüllerle ödüllendirilmesi ve örgütteki başarı için önemli olan davranışların tekrarını sağlayacak şekilde bir ücretlendirme sisteminin oluşturulması, örgüt çalışanlarının gerek şu an gerekse gelecekte örgütün ihtiyaç duyabileceği iş becerilerini karşılayabilecekleri şekilde hizmet içi eğitim ve geliştirme sistemlerinin oluşturulması için çalışmalarını sürdürmektedirler (Mohrman ve Mohrman, 1995).

Başlangıçta, örgütsel hedeflere ne oranda erişilebildiğinin sayısal göstergesi olarak ifade edebileceğimiz örgütsel performans yeni yönetim anlayışı ile tek başına finansal açıdan gerçekleştirilen değerlendirmenin yeterli olmayacağı, finansal olmayan dinamiklerin de göz önünde bulundurulması gerekliliği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle örgütlerin performansları değerlendirilirken müşteri memnuniyeti, ürün kalite seviyesi, müşteri ile gerçekleştirilen iletişimde personelin tutumları ve çalışanların performans değerleri açısından da incelenilerek örgütsel performansın doğru ve güvenilir bir şekilde değerlendirilmesi yoluna gidilmiştir (Konaklıoğlu ve Atar, 2017).

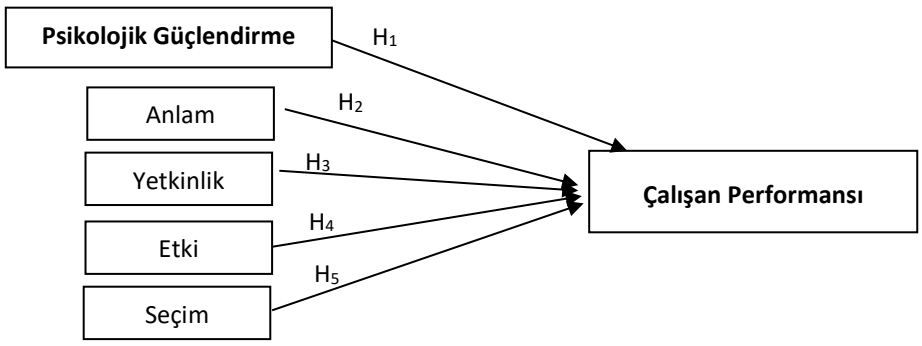
Çalışanların belirli bir dönemde başarısının belirli kriterlere göre değerlendirilmesi (Gürbüz, 2019) olarak ifade edebileceğimiz çalışan performansı, örgütte bir görevi yerine getiren çalışanın önceden belirlenen hedeflere ne oranda ulaşabildiğinin göstergesidir (Kasnaklı, 2002). Gelişen çevreye koşullarına ayak uydurabilmek ve rakipleri arasında gerçekleştirdikleri güç mücadelesinde başarılı olmak isteyen örgütler çalışanlarının yeteneklerinden üst düzeyde faydalanmak istemektedirler. Onların sergiledikleri yüksek düzeyde çalışan performansının örgütsel performans değerlerinin yükseltilmesinde önemli bir katkısının olduğu bilincinde olan örgütler çalışanlarının performanslarına olumlu oranda katkı sağlayabilecek faktörlerin araştırılmasına ve uygulanmasına önem vermektedir (Güler ve Taşlıyan, 2021). Örgütler çalışanların performanslarının değerlendirilmesinde, doğru bir performans değerlendirme gerçekleştirebilmek amacıyla, farklı kaynaklar kullanılmaktadır. İlk amir tarafından değerlendirilme, astı tarafından değerlendirilme, akranı tarafından değerlendirilme, müşteri tarafından değerlendirilme, çoklu değerlendirme ve alan yazında öz-değerlendirme olarak da ifade edilen, örgüt çalışanının sergiledikleri çabaya odaklanarak işiyle ilgili kendi kendini değerlendirilmesi söz konusu kaynak arasında yer almaktadır (Gürbüz, 2019). Çalışan performansının değerlendirilmesi ile çalışanın

işiyle ilgili faaliyetlerde kendi çabalarının düzeyini anlamasında, eksik olan yönlerini görebilmesinde ve bu yönlerini geliştirebilmesinde elde edilecek veriler kaynak teşkil edecektir. Ayrıca mevcut performansın korunması ve gelecekteki iş yükünün karşılanabilmesi için çalışanın mesleki yeterliliği anlamında gelişimlerinin sağlanması için eğitim ve gelişim faaliyetlerinin organizasyonu ve çalışanın bu faaliyetlere katılımı amacıyla motive edilmesi desteklenmiş olacaktır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmada temel amaç psikolojik güçlendirmenin çalışanların algıladıkları performansları üzerine etkisini belirlemeye çalışmaktır. Örgütler tarafından güçlendirilen çalışanların performanslarının artacağı varsayımından yola çıkılarak, psikolojik güçlendirmeyi oluşturan dört algısal boyut (anlam, yetkinlik, seçim ve etki) algılanan performans ile ilişkilendirilmiştir. "Örgütlerin çalışanlarından daha fazla verim elde edebilmek adına gerçekleştirdikleri psikolojik güçlendirme faaliyetleri çalışanların algıladıkları performansları üzerin ne şekilde etki etmektedir?", sorunsalından yola çıkılarak gerçekleştirilen araştırma ile ilgili alan yazın taraması sonucu değişkenler ve bu değişkenler arasında önceden yapılan çalışmaların bulgularından hareketle araştırma modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

H_1: Psikolojik güçlendirme ile çalışanların algıladıkları performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_2: Psikolojik güçlendirmenin anlam alt boyutu, çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_3: Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik alt boyutu, çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_4: Psikolojik güçlendirmenin etki alt boyutu, çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_5: Psikolojik güçlendirmenin seçim alt boyutu, çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Veri Toplama ve Örneklem Yapısı

Görgül bir çalışma olan araştırmada konu hakkında alan yazın taraması yapılarak kavramsal çerçeve açıklanmış olup, araştırma yöntemi olarak anket uygulaması yapılmıştır. Türkiye'de çalışan kişilere kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılmış, Ocak-Nisan 2021 tarihleri arasında anket aracılığı ile veriler toplanmıştır. Katılımcılardan toplam 680 adet geri dönüş sağlanmış olup analizler 680 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın *evreni* Türkiye'de çalışan, 18 yaş üzeri ve gelir sahibi olan bireylerden oluşmaktadır. TÜİK (2021) verilerine göre Türkiye'de ücretli çalışan sayısı 2021 yılı Mayıs ayı itibariyle 13 milyon 515 bin 264 kişidir. Bu açıdan araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 680 çalışan oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünün değişken sayısının en az beş katı olması gerektiği (Büyüköztürk, 2002: 480) bilgisinden yola çıkılarak örneklem sayısının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili olarak 6 sorudan oluşan demografik bilgi formu, psikolojik güçlendirme ölçeği ve çalışan performansı ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların psikolojik güçlendirme algılarını belirlemek için 12 ifadeden oluşan ve Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen "Psikolojik Güçlendirme" ölçeğinden yararlanılmış olup, ölçeğin Türkiye örneklemindeki geçerlilik çalışması Sürgevil ve arkadaşları (2013: 5387) tarafından yapılmıştır. Ölçek dört boyut ve 12 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları; anlam (3 ifade), yetkinlik (3 ifade), seçim (3 ifade) ve etki (3 ifade) şeklindedir. Ölçeğin boyutlarının Cronbach Alfa katsayısı anlam ,835, yetkinlik ,851, seçim ,847 ve etki boyutunun ise ,890 ve güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu ortaya konulmuştur.

Çalışan performansının ölçümünde ise 4 ifadeden ve tek boyuttan oluşan Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen, Türkçeye Çöl (2008) tarafından uyarlanmış çalışan performansı ölçeği kullanılmıştır. Çöl (2008) tarafından uyarlanan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış ve güvenilirlik katsayısı 0,83 olarak belirlenmiştir. Tüm ölçeklerdeki ifadeler beşli likert ölçeği ile yapılandırılmıştır. Beşli likert ile derecelendirilen ölçeklerde 1= Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum/Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yapılandırılmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin normallik sınamaları test edilmiş olup, örneklem sayısının 30'dan büyük olması nedeniyle (n=680) Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına bakılmış olup Tablo 1'deki veriler elde edilmiştir.

Tablo 6: Ölçeklerin Normallik Sınamaları

Kolmogorov-Smirnov					
	Statistic	**Sd**	**Sig.**	**Çarpıklık**	**Basıklık**
Psikolojik Güçlendirme	,075	680	0,000	-,495	,478
Çalışan Performansı	,153		0,000	-,381	-,010

Tablo 1'de görüleceği üzere gerçekleştirilen normallik sınaması sonucunda her değişken için elde edilen Kolmogorov-Smirnov değerlerinin $p<0,05$ olmasından dolayı verilerin normal dağılmadığı görülmektedir, ancak likert tipi ölçeklerin kullanıldığı çalışmalarda, Kolmogorov-Smirnov testlerinde p değeri genellikle 0,05 değerinden küçük olmaktadır. Bu nedenle verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirleyebilmek için ölçek verilerinin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerine bakılmaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2016: 241). Tabachnick ve Fidell'e göre (2013: 79) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ve +1.5 değer arasında olması verilerin normal dağıldığının göstergesidir. Araştırma sonucu elde edilen 680 veri üzerinde gerçekleştirilen normallik analizi sonucunda psikolojik güçlendirme ve çalışan performansı ölçeğinin Kolmogorov-Smirnov değerlerinin $p<0,05$ olmasına karşın, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ve +1.5 aralığında olması sonucu, çalışma verilerinin normal dağıldığı söylenebilmektedir ve verilerin normal dağılması sonucu çalışma kapsamında parametrik analizlerin kullanılmasında bir sakınca görülmemektedir.

Normallik sınamasından sonrasında ölçeklerin güvenirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirliğinin belirlenmesinde Cronbach Alfa katsayısından yararlanılmıştır. Tablo 2'de ölçeklerin güvenirlik analizi ve keşfedici faktör analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo2'de görüldüğü üzere ölçeklerin güvenirlik düzeyi ise Cronbach Alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin güvenirlik değeri α = ,879 ve çalışan performansı ölçeğinin güvenirlik değeri α = ,837 olarak bulunmuştur. Ölçeklerin güvenirlik katsayıları (,81 < α < 1,00) aralığında olduğu için tüm ölçekler *yüksek* düzeyde güvenilir niteliktedir (Yaşar, 2014: 63).

Tablo 7: Ölçeklerin Güvenirlik ve Keşfedici Faktör Analizi Bulguları

Ölçekler / İfadeler	**Faktör Yükü**	**Açıklanan Varyans (%)**	**Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)**	**Bartlett's Küresellik Testi Yaklaşık Ki-Kare Değeri**	**sd**	**p**
Psikolojik Güçlendirme (α= 0,879)		**83,000**	**,843**	**5782,587**	**66**	**,000**
Seçim(α= 0,872)		**43,995**				
İşimi nasıl yürüteceğime kendi başıma karar verebilirim.	,923					
İşimi nasıl yapacağıma karar vermede önemli derecede özerkliğe sahibim.	,844					
İşimi nasıl yapacağım konusunda oldukça bağımsız davranabildiğim fırsatlara sahibim.	,804					
Anlam (α= 0,895)		**19,114**				
İşimle ilgili faaliyetlerin benim için özel bir anlamı vardır.	,914					
Yaptığım iş benim için anlamlıdır.	,888					
Yaptığım iş benim için çok önemlidir.	,883					
Etki (α= 0,930)		**11,886**				
Bölümümdeki olaylar üzerindeki kontrolüm oldukça fazladır.	,969					
Bölümümdeki olaylar üzerindeki nüfuzum oldukça fazladır.	,931					
Bölümümdeki gelişmeler üzerindeki etkim oldukça fazladır.	,883					
Yetkinlik (α= 0,846)		**8,005**				
İşimi yapmak için gereken kapasite açısından kendime güvenim var.	,894					
İşimi yapmak için gerekli yeteneklere sahip olduğuma eminim.	,817					

İşim için gereken becerilere uzmanlık seviyesinde sahibim.	,802					
Çalışan Performansı (α= 0,837)		**67,515**	**,791**	**1079,399**	**6**	**,000**
Verdiğim hizmet kalitesinde standartlara fazlası ile ulaştığımdan eminim	,858					
Bir sorun ortaya çıktığında hızlıca çözüm üretirim.	,823					
Hedeflerime fazlası ile ulaşırım.	,815					
Görevlerimi tam zamanında yerine getiririm.	,789					
Extraction Method: Principal Component Analysis. *Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.*						
a. Rotation converged in 8 iterations.						

Çalışma hipotezlerini test edebilmek için gerekli olan analizlere başlayabilmek adına, ölçeklerin geçerlilik analizleri yapılmış, her bir ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak için keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 2'de ölçeklere ilişkin *Direct Oblimin* tekniği kullanılarak gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi sonuçları verilmiştir.

Psikolojik güçlendirme ölçeğinin keşfedici faktör analizi bulguları incelendiğinde KMO örneklem yeterliği katsayısı ,843 ve Bartlett Küresellik Testi ($p < ,001$) anlamlıdır. Çalışan performansı ölçeğinin keşfedici faktör analizi bulguları incelendiğinde KMO örneklem yeterliği katsayısı ,791 ve Bartlett Küresellik Testi ($p < ,001$) anlamlıdır. Analiz sonucu elde edilen verilere göre, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli ve ölçme aracının faktör analizi yapmaya uygun olduğu sonucu görülmektedir. KMO değeri 0,81-0,90 aralığında olduğu zaman analizin yapıldığı örneklemin boyutu "iyi" niteliktedir (Yaşar, 2014: 66). Toplam ifade sayısı 12 olan psikolojik güçlendirme ölçeği 4 faktöre sahiptir ve ölçeğe ilişkin açıklanan toplam varyans %83,000'tür.

Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 3'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %59,7'si kadın, %40,3'ü erkek, %73,8'i 22-40 yaş aralığında, %70,4'ü kamu sektöründe çalışıyor, %58,5'i evli, %36,9'u yüksek lisans mezunudur.

Tablo 8: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

	Frekans	**Yüzde Oranı %**	**Kümülatif Yüzde Oranı**
Cinsiyet			
Kadın	406	59,7	59,7
Erkek	274	40,3	100,0
Yaş			
21 yaş	1	0,1	,1
22-40	502	73,8	73,9
41-56	162	23,8	94,7
57-75	15	2,2	100
Çalıştığı Kurum			
Kamu	479	70,4	70,4
Özel Sektör	201	29,6	100,0
Medeni Durum			
Evli	398	58,5	58,5
Bekar	282	41,5	100,0
Öğrenim Düzeyi			

	Frekans	Yüzde Oranı %	Kümülatif Yüzde Oranı
Lise	24	3,5	3,5
Ön Lisans	51	7,5	11,0
Lisans	234	34,4	45,4
Yüksek Lisans	251	36,9	82,4
Doktora	120	17,6	100,0
Toplam	**680**	**100**	

BULGULAR VE TARTIŞMA

Değişkenlerin faktör yapıları belirlendikten sonra, değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapmaları gibi betimsel istatistikleri analiz edilmiştir.

Tablo 9. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek	N	Min.	Maks.	Ort	Std. Sapma	Varyans
Psikolojik Güçlendirme	680	2,00	5,00	4,1086	,56125	,315
Çalışan Performansı	680	2,25	5,00	4,1831	,57973	,336

Tablo 4'te görüleceği üzere katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları 4,1086 ortalama ile algıladıkları performansları 4,1831 ortalama ile *yüksek* düzeyde olduğu söylenebilmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda Tablo 5'te de görüleceği üzere çalışanların psikolojik güçlendirmeleri ile algıladıkları performansları arasında p<0,01 düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r = ,483). İki değişken arasındaki ilişkinin miktarını yorumlamak için korelasyon katsayısını ifade eden "r" kullanılır. Korelasyon katsayısının 1.00 olması mükemmel pozitif ilişkiyi; -1.00 olması mükemmel negatif ilişkiyi; 0.00 olması ilişki olmadığını göstermektedir. Korelasyon katsayısının 0.70-1.00 arasında olması yüksek; 0.70-0.30 arasında olması orta ve 0.30'dan düşük olması ise, düşük düzeyde bir ilişkiyi ifade etmektedir (Baykul ve Güzeller, 2014: 577; Saruhan ve Özdemirci, 2016: 184).

Tablo 10: Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Çalışan Performansı	Pearson Correlation	1					
	Sig. (2-tailed)						
	N	680					
Psikolojik Güçlendirme	Pearson Correlation	,483**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000					
	N	680	680				
Anlam	Pearson Correlation	,298**	,610**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000				
	N	680	680	680			
Yetkinlik	Pearson Correlation	,419**	,723**	,449**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000			

	N	680	680	680	680		
Seçim	Pearson Correlation	,352**	,812**	,301**	,527**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		
	N	680	680	680	680	680	
Etki	Pearson Correlation	,358**	,763**	,192**	,313**	,509**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	680	680	680	680	680	680

Bu bilgiler ışığında çalışanların psikolojik güçlendirmeleri ile algıladıkları performansları arasındaki ilişkinin kuvvetinin orta düzeyde, anlamlı ve olumlu yönde olduğu, psikolojik güçlendirmenin alt boyutları ile çalışanların algıladıkları performansları arasında p<0,01 düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu, anlam boyutu ile düşük düzeyde, yetkinlik, seçim ve etki boyutu ile orta düzeyde olduğu görülmektedir. Konakay ve diğerleri (2021) çalışmalarında personel güçlendirme ile çalışan performansı arasında (R: 0,627) orta dereceli ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Spreitzer (1995) çalışanların güçlendirme algıları ile performans arasında pozitif bir ilişki olduğunu söylemekte, yüksek güçlendirme algısına sahip çalışanların diğer çalışanlara oranla daha iyi performans sergilediklerini ifade etmektedir. Kirkman ve Rosen (1999) ise güçlendirildiğini hisseden takımların diğer takımlara göre daha üretken oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Bu doğrultuda elde edilen verilerin alan yazınla örtüştüğü görülmektedir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre "*H_1: Psikolojik güçlendirme ile çalışanların algıladıkları performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır, H_2: Psikolojik güçlendirmenin anlam alt boyutu, çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır, H_3: Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik alt boyutu, çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır, H_4: Psikolojik güçlendirmenin etki alt boyutu, çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır, H_5: Psikolojik güçlendirmenin seçim alt boyutu, çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır."* hipotezleri istatistiki olarak desteklenmiştir.

Psikolojik güçlendirmenin ve psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarının çalışanların algıladıkları performansları üzerindeki etkinin düzeyini test etmek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 6'da görüleceği üzere R değeri korelasyon analizinde de bulunan ve ilişkinin gücünü gösteren ,483 değeridir. Bununla birlikte tabloda psikolojik güçlendirmenin çalışan performansı algısının varyansını yaklaşık olarak %23,3 oranında açıkladığı bulunmuştur. ANOVA ve katsayılar kısmında anlamlılık sütunları incelendiğinde modelin ve bağımsız değişken olan psikolojik güçlendirmenin p < 0,01 düzeyinde istatistikî olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Katsayı kısmına bakıldığında ise denklemin sabit değerinin 2,133 olduğunu, psikolojik güçlendirme katsayısının ise ,499 olduğu görülmektedir. Yani psikolojik güçlendirmenin düzeyindeki her 1 (bir) birimlik artış, çalışan performansı algısında ,499'luk bir artışın olacağını göstermektedir.

Tablo 11: Psikolojik Güçlendirmenin Çalışan Performansı Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Modeli

Model Özeti					
Model	**R**	**R^2**	**Düzeltilmiş R^2**	**Tahminin Standart Hatası**	
1	,483[a]	,233	,232	,50797	
ANOVA[b]					
Model	**Kareler Toplamı**	**sd**	**Ortalama Kare**	**F**	**Sig.**
1 Regresyon	53,261	1	53,261	206,412	,000[a]

	Artık (Residual)	174,945	678	,258		
	Toplam	228,206	679			
Katsayılar[b]						
Model		**Std. Edilmemiş Katsayılar**		**Std. Edilmiş Katsayılar**	**t**	**Sig.**
		β	**Std. Hata**	**Beta**		
1	**Sabit**	2,133	,144		14,809	,000
	Çalışan Performansı	,499	,035	,483	14,367	,000
a.Predictors: (Sabit), Psikolojik Güçlendirme b.Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı						

Tablo 7'de görüleceği üzere psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarının çalışanların algıladıkları performansları üzerindeki etkinin düzeyini test etmek için gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre ANOVA ve katsayılar kısmında anlamlılık sütunları incelendiğinde modelin ve bağımsız değişken olan psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından seçim boyutunun p > 0,01 olduğundan istatistikî olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Tablo 12: Psikolojik Güçlendirmenin Alt Boyutlarının Çalışan Performansı Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Modeli

Model Özeti						
Model		**R**	**R^2**	**Düzeltilmiş R^2**	**Tahminin Standart Hatası**	
1		,497[a]	,247	,243	,50453	
ANOVA[b]						
Model		**Kareler Toplamı**	**sd**	**Ortalama Kare**	**F**	**Sig.**
1	Regresyon	56,385	4	14,096	55,377	,000[a]
	Artık (Residual)	171,821	675	,255		
	Toplam	228,206	679			
Katsayılar[b]						
Model		**Std. Edilmemiş Katsayılar**		**Std. Edilmiş Katsayılar**	**t**	**Sig.**
		β	**Std. Hata**	**Beta**		
1	**Sabit**	1,939	,164		11,813	,000
	Anlam	,102	,032	,118	3,155	)02
	Yetkinlik	,260	,042	,262	6,227	)00
	Seçim	,048	,031	,067	1,529	.27
	Etki	,128	,023	,219	14,367	,000
a.Predictors: (Sabit), Psikolojik Güçlendirme b.Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı						

Katsayı kısmına bakıldığında ise denklemin sabit değerinin 1,939 olduğunu, psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun katsayısının ,102, yetkinlik boyutunun katsayısının ,260, seçim boyutunun katsayısının ,048 ve etki boyutunun katsayısının ,128 olduğu görülmektedir. Sonuçlardan da görülebileceği üzere alt boyutların tek başlarına çalışan performansı üzerine etkisi zayıf kalmaktadır. Elde edilen sonuç Spreitzer (1995)'in psikolojik güçlendirmenin bu dört boyuttan birinin eksikliği

hissedilen personel güçlendirmenin etkisinin azalmasına sebebiyet verecektir savını desteklemektedir. Alan yazın incelendiğinde Konakay ve diğerleri (2021) çalışmalarında personel güçlendirmenin alt boyutlarından anlam, yetki ve seçim faktörlerinin çalışan performansını pozitif yönde ve anlamlı etkilediğini, etki faktörü ile çalışan performansı üzerinde etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Çöl (2008) çalışmasında psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından anlam, yetki ve seçimin çalışanların algıladıkları performansları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu, ancak etki boyutunun performans üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Veriler alan yazınla örtüşmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının, onların performanslarına ne yönde etki ettiğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada psikolojik güçlendirme ile çalışanların algıladıkları performansları arasında olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu, psikolojik güçlendirmenin alt boyutları ile çalışan performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu, anlam boyutu ile *düşük* düzeyde, yetkinlik, seçim ve etki boyutu ile *orta* düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca alt boyutların tek başlarına çalışan performansı üzerine etkisinin zayıf kaldığı, bu nedenle psikolojik güçlendirme uygulamalarının etkili olabilmesi için tüm alt boyutlarına yönelik faaliyetlerin uygulanmasının önem arz ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel hedeflere ulaşma derecesinin göstergesi olan örgütsel performansın iyileştirilmesinde çalışan performansının yüksek olması büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle örgütlerin performanslarını yükseltebilmeleri için çalışanlarının bireysel olarak performanslarını yükseltebilmelerine yardımcı olacak unsurlar üzerinde yoğunlaşmaları faydalı olacaktır. Bu bağlamda çalışanların güçlendirilmesi ile onların işlerinde kendilerini yetkin ve özerk hissedebilecekleri, iş ile insan uyumuna özen gösterilerek çalışanların işlerini anlamlı bulacakları, örgütsel çıktılar üzerindeki etkilerini artırabilecekleri çalışma ortamlarının oluşturulması faydalı olacaktır. Çalışanı psikolojik olarak güçlendirirken sadece tekbir boyut üzerinde yoğunlaşmak yerine dört boyuta da hitap edecek uygulamalar seçilmesine özen gösterilmelidir.

Çalışmada psikolojik güçlendirmenin çalışan performansı üzerine etkileri incelenmiştir. İlerleyen çalışmalarda sektörel bazda (hizmet, eğitim, vb.) personel güçlendirmenin çalışan performansı üzerine etkileri incelenebilir. Ayrıca gelecek dönemlerde yeni yeni iş hayatına atılacak olan Z kuşağının psikolojik güçlendirme algılarının iş performanslarına etkileri araştırılarak kuşaklar arasındaki farklılıklar saptanabilir.

KAYNAKÇA

Baykul, Y. ve Güzeller C. O. 2014. **Sosyal bilimler için istatistik spss uygulamalı**, Ankara: Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. 2014. **Bilimsel araştırma yöntemleri,** Ankara: Pegem Akademi.

Conger, J. A. ve Kanungo, R. N. 1988. The empowerment process: integrating theory and practice. **Academy of Management Review**, 13(3): 471-482.

Çalışkan, A. ve Hazır, K. 2012. Psikolojik güçlendirmenin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. **Cag University Journal of Social Sciences**, 9(2): 48-76.

Çöl, G. 2008. Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. **Doğuş Üniversitesi Dergisi,** 9(1): 35-46.

Doğan, S. 2003. **Personel Güçlendirme**, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Erer, B. 2021. Psikolojik güçlendirme algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde kariyer memnuniyetinin aracılık rolü. **Business and Economics Research Journal.** 12(2): 443-457.

Güler, B. ve Taşlıyan, M. 2021. Öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisi ve sosyo-demografik özellikler açısından farklılıkların incelenmesi. **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**, 13(24): 276-289.

Gültekin İnce, B. 2018. (Eds.). **Endüstri ve örgüt psikolojisine giriş.** Ankara: Nobel.
Gürbüz, S. 2019. **İnsan kaynakları yönetimi**. Ankara: Seçkin Yayınları.

Jarrar, Y. F. ve Zairi, M. 2002. Employee empowerment – a UK survey of trends and best practices. **Managerial Auditing Journal**, 17(5): 266-271.

Kasnaklı, B. 2002. Stratejiler ile performans göstergelerinin bütünlüğünü sağlayan bir model: dengeli puan kartı (balanced scorecard). **Verimlilik Dergisi**, 2: 131-152.

Kırkman, B. L. ve Rosen, B. 1999. Beyond self-management: antecedents and cosequences of team empoperment. **The Academy of Management Journal** , 42 (1): 58-74.

Koçel, T. 2013. **İşletme yöneticiliği**, İstanbul: Beta Basım.

Konaklıoğlu, E. ve Atar, A. 2017. Stratejik insan kaynakları uygulamaları ile otel işletmelerinin finansal olmayan örgüt performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi. **Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi,** 14(2): 6-19.

Konakoy, G., Akdemir, A. ve Mercanlıoğlu, A. Ç. 2021. Organizasyonel yeniliğin ve personel güçlendirmenin iş performansına etkisi: bir sanayi firması uygulaması, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 13(1): 980-993.

Menon, S. T. 2001. Employee empowerment: an integrative psychological approach. **Applied Psychology: An International Review**, 50(1): 153-180.

Mohrman, A. M. ve Mohrman, S. A., 1995. Performance management is "running the business. **Compensation & Benefits Review.** 27(4). 69-75.

Özdemir, M. ve Çetiner, N. 2021. Akıllı telefon bağımlılığının çalışanların iş tatminleri üzerine etkisi, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 13(2): 1679-1694.

Sağlam Arı, G. ve Ergeneli, A. 2003. Psikolojik güçlendirme algısı ve bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisi**. H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 21 (1): 129-149.

Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. 2016. **Bilim, felsefe ve metodoloji,** İstanbul: Beta Basım.

Spreitzer, G. M. 1995. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. **Academy of Management Journal**, 38(5): 1442- 1465.

Sürgevil, O., Tolay, E. ve Topoyan, M. 2013. Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. **Journal of Yaşar University**, *8*(31): 5371-5391.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. 2015. **Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı**, Çev. Mustafa Baloğlu, Ankara: Nobel Akademik Yayın.

Thomas, K. W. ve Velthouse, B. A. 1990. Cognitive elements of empowerment: an "interpretive" model of intrinsic task motivation. **Academy Of Management Review**, 15(4): 666-681.

Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M. 2012. Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumu üzerindeki etkileri. **Ege Akademik Bakış,** 12(4): 449-465.

TUİK, 2021. Ücretli Çalışan İstatistikleri, Mayıs 2021. **TUİK Haber Bülteni**, Sayı:37502, 16 Temmuz 2021, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ucretli-Calisan-Istatistikleri-Mayis-2021-37502. Erişim Tarihi: 05.08.2021.

Uçar, M. ve Güven, S. 2021. Kariyer engeli olarak cam tavanın okullarda personel güçlendirmeye etkisi. **Uluslararası Eğitimde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi**, 5(1): 87-110.

Yaşar, M. 2014. İstatistiğe yönelik tutum ölçeği: geçerlilik ve güvenirlik çalışması. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,** 36(2): 59-75.

İŞ YERİ MUTLULUĞUNUN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: DUYGUSAL BAĞLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Dr. Öğr. Üyesi Tuğba ERHAN

Süleyman Demirel Üniversitesi,
tugbaerhan@sdu.edu.tr

Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT

Süleyman Demirel Üniversitesi,
tahsinakcakanat@sdu.edu.tr

Doç. Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK

Süleyman Demirel Üniversitesi,
hasanuzunbacak@sdu.edu.tr

ÖZET

Araştırmanın amacı, çalışanların iş yerindeki mutluluğunun iş tatmini üzerindeki etkisini ve bu etkide duygusal bağlılığın düzenleyici rolünü araştırmaktadır. Bu amaç kapsamında araştırmanın katılımcılarını özel okul öğretmenleri oluşturmaktadır. Veriler, hazırlanan çevrimiçi form ile yüz yüze eğitimin devam ettiği 2021 yılı Mart ayı içerisinde toplanmıştır. Analizler 256 geçerli form üzerinden yapılmıştır. Katılımcıların iş yeri mutluluğu, iş tatmini ve duygusal bağlılık düzeyleri yazında sıkça kullanılan üç ölçek vasıtasıyla tespit edilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla SPSS paket programı ile hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş yeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bununla birlikte duygusal bağlılığın, iş yeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki etkisinde düzenleyici rolünün de istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin duygusal bağlılığının yüksek olduğu durumda, düşük olduğu duruma göre, iş yeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi daha yüksek seviyede gerçekleşmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yeri Mutluluğu, İş Tatmini, Duygusal Bağlılık, Düzenleyici Etki

GİRİŞ

Pozitif psikolojinin (Seligman, 2000) hızla yükselmesi, beraberinde mutluluk/iyi oluş ya da iş yerinde mutluluk gibi kavramların da popülerliğini artırmıştır. Bu kavramlar gerek akademik gerek iş bağlamında, son yirmi yılda ele alınan araştırma konularının başında yer almaktadır (Kun ve Gadanecz, 2019). Farklılaşan tanımlar olmakla birlikte, bireylerin pozitif ve negatif duygu durumlarının arasındaki denge olarak ifade edilen mutluluk kavramı, içinde bulunulan yüzyılda içsel motivasyon kaynaklarının yanı sıra dışsal olarak da etkilenebilmektedir. İyi oluş kavramı ile eşanlamlı olarak da kullanılabilen mutluluk (McMahan ve Estes, 2010); bireyin genel olarak pozitif olayları negatif olaydan daha fazla tecrübe ettiğinin altını çizmektedir. Bu bağlamda genel anlamda mutlu hisseden bireylerin, bu pozitif duygu durumunun sonuçlarını yine pozitif şekilde tecrübe ettiği ifade edilmektedir. Bu sonuçlara örnek olarak; artan yaşam tatmini, azalan tükenmişlik ve depresyon, dengeli davranış durumu, sosyalleşme, sağlıklı beden ve zihin sağlığı sayılabilir. Bu sonuçları elde etmek ise mutlu bireyler için mutsuz bireylere oranla daha kolay bir şekilde gerçekleşebilmektedir.

Mutlu hissetmenin insanların yaşantısının temel bir dayanağı olduğu ileri sürülmektedir (Diener ve Seligman, 2002). Bu kaynak bireylerin yaşantıları ile şekillenebilmektedir. Bireylerin yaşantılarının önemli bir kısmı işyerlerinde geçmektedir. Dolayısıyla, bireylerin işyerlerinde yaşadıkları ya da hissettiklerinin önemli olduğu belirtilmektedir (Stairs ve Galpin, 2010). Bireyler, işyerlerinde tecrübe ettikleri olaylardan etkilenebilmekte ve bu da mutlu ya da mutsuz duygu durumlarının ortaya çıkışına sebep olabilmektedir. İşyeri mutluluğu olarak kavramsallaştırılan bu olayların bireysel ve örgütsel düzeyde sonuçları olabilmektedir. İşyeri mutluluğunun bireysel düzeyde belki de en önemli sonucu iş

tatminidir. Bireylerin işlerini devam ettirebilmelerindeki olumlu duygular, işlerine gösterilen takdir duygusu şeklinde ifade edilen ve bireyin örgütünde kalma sebeplerinden birisi olan iş tatmini, bireyin işinde edindiği/yaşadığı olumlu duygu durumu olarak ele alınmaktadır (Locke, 1976). Kariyer yönelimleri ve hedefleri doğrultusunda işlerini seçen bireyler, olumlu beklentiler ile iş hayatlarına başlamakta ve bu süreci en verimli bir şekilde sürdürmeyi amaçlamaktadır. Bu durum bireyin örgütten beklentileri ve örgütün de bireyden beklentileri şeklinde devam etmektedir. Bu olası beklentilerin hem birey hem de örgüt için karşılanamaması durumunda ise birey örgütünden, örgüt de bireyden vazgeçebilme niyeti taşıyabilecektir.

Örgütsel bağlılığın alt bileşenlerinden biri olan duygusal bağlılık, bireylerin örgütüne bağlanmasında en büyük rolü oynayan bileşen olarak bilinmektedir. Bu kapsamda bu çalışmada, örgütsel bağlılığı temsilen duygusal bağlılık üzerinde durulmuştur. Araştırmada duygusal bağlılık, iş yeri mutluluğu ile iş tatmini ilişkisinde düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Duygusal bağlılığın, çeşitli değişkenler arasındaki aracılık rolü yazında daha fazla karşımıza çıkmasına karşın, düzenleyicilik rolüne dair çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu perspektiften bakıldığında, gerçekleştirilen bu çalışmanın yazına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

İŞ YERİ MUTLULUĞU

Zamanlarının büyük bir çoğunluğunu iş yerinde geçiren bireylerin iş yerinde neler yaşadıkları önem arz etmektedir. Yaşadıkları pozitif ya da negatif duygu durumları, direkt veya dolaylı olarak iş sonuçlarına yansımakta bu ise bireyleri ve aynı zamanda örgütleri etkilemektedir. Genel mutluluk kavramından yola çıkılarak yapılan tanımlar incelendiğinde; iş yeri mutluluğunun bireylerin üretkenliklerini ortaya çıkaran motivasyonel bir süreç olduğu ifade edilmektedir (Tasnim, 2016). Bu süreçte bireylerin artan bir motivasyon ile örgütsel hedefler doğrultusunda ilerleyebilmeleri için mutluluk düzeylerinin önemli olduğu ileri sürülmektedir (Oswald ve diğerleri, 2015). Bireyler, çalıştıkları iş yerindeki mesai arkadaşlarından, yöneticilerinden, çalışma şartlarını da kapsayacak şekilde çeşitli beklentilere sahiptir. Bireyler, iş çevresinde var olan herkesin de bu beklentiler doğrultusunda hareket etmesini, psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarının da karşılanması açısından talep etmektedir (Hosie ve diğerleri, 2012). Öte yandan bireylerin işyerlerinde ve yaptıkları işlerde anlam arayışı ve sosyal ilişkileri/bağları, mutlu olmalarında etken kriterler olarak ifade edilmektedir (Cacioppo ve diğerleri, 2008).

İşyeri mutluluğu kavramı, çalışanların işyerlerinde kendilerini enerjik ve motivasyonları yüksek hissetmeleri, işlerinde anlam bulmaları ve işyerlerine bağlılık duymaları gibi olumlu tecrübeler olarak tanımlanmaktadır (Kun ve Gadanecz, 2019). Bu bağlamda iş yeri ortamı, insan tarafından inşa edilmiş ve bireyi doğal çevresinden ayıran bir çevredir (Applebaum, 1995) ve bireylerin genel yaşamlarındaki mutluluğunu iş yerine de yansıtabilmeleri, işlerinde anlam bulmaları ve kendilerini o iş yerinin bir parçası olarak hissedebilmesi ile ilişkilendirilmektedir (Dimitrow, 2011).

İŞ TATMİNİ

Çoğu bireyin yaşamını sürdürebilmesinin temelini oluşturan iş ve iş çevresinin incelenmesi hem akademisyenler hem de işletmeler açısından önemli görülmekte ve araştırma konularında yer almaya devam etmektedir. İş tatmini kavramını, İş Özellikleri Teorisi'ne göre açıklamak mümkündür. Hackman ve Oldham (1976) tarafından geliştirilen teori; işin beş özelliğinin olduğunu ve bu özellikler ile bireyin ihtiyaçları arasındaki ilişkiyi ele almaktadır. Bu özelliklerden birisi olan iş özerkliği boyutunun düzeyinin yüksek olması, bireylerin işlerinden duyduğu tatminin de artmasına sebep olmaktadır (DeCarlo ve Agarwal,1999).

Bireylerin işlerinden aldıkları tatmin duygusunun pozitif ve negatif yönleri ile ele alınması gerektiğini ifade eden Herzberg ve arkadaşları (1959); pozitif iş tatmininin yaşanan iyi tecrübeler, motivasyon, başarı, tanınırlık, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme hissi gibi duyguları içerdiğini ve bu duygu durumlarının tecrübe edilmesi halinde ortaya çıkabileceğini ileri sürmektedir.

İŞ YERİ MUTLULUĞU VE İŞ TATMİNİ

İş tatmini, işin kendisi ile ilgili bir duygu durumu olmakla birlikte, iş yeri mutluluğu kavramı ile en fazla ve en eski çalışılan kavramlardan birisidir (Wright, 2005). İşyeri mutluluğu, iş tatmini kavramı ile ilişkilendirilmiş olsa da iş tatmini kavramının içeriğinden daha geniş bir alan olduğu ileri sürülmektedir (Fisher, 2010). Çalışanlar zamanlarının büyük bir çoğunluğunu işlerinde geçirmelerinin sonucu olarak iş arkadaşları ve yöneticileri ile daha fazla paylaşım gösterme zorunluluğu içerisindedir. Bu durumda özellikle yöneticilerin, çalışanların iş yerinde mutlu olma düzeylerini arttırabilecek önemli bir kaynak olduğu düşünülmektedir. Yöneticilerin adil bir çalışma ortamı oluşturması, çalışanlar ile iletişim halinde olması ve yapılan işleri takdir etmesi/desteklemesi iş yerinde mutluluğu arttıracaktır (Mousa ve diğerleri, 2020). İşyeri mutluluğu ve iş tatmini arasındaki ilişki Duyuşsal Olaylar Teorisi'ne göre açıklanabilmektedir. Weiss ve Cropanzano (1996) iş ortamındaki olayların duygusal olumlu ve olumsuz etkilerinin olacağını ve genel olarak anlık yaşanan ve çalışanların kendilerini memnun hissettikleri anların toplamının genel iş tatminini de kapsadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla, bireylerin iş yerinde tecrübe ettiği olumlu zamanlar, işlerinden duydukları tatmini artırabilmektedir (Argyle, 1989). Bu bağlamda, iş yeri mutluluğu da bireyin yaşamından ve işinden aldığı tatmin duygusu ile özdeşleştirilmektedir (Bhattacharjee ve Bhattacharjee, 2010; Judge ve Watanabe, 1994).

İşyerinde mutlu hisseden çalışanların yüksek iş tatmini tecrübe ettiği yapılan çalışmalarda görülebilmektedir (Colquitt ve diğerleri, 2015). İşyerinde mutlu bireylerin daha üretken bireyler olduklarını öne süren çalışmalar doğrultusunda, bu bireylerin örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde de aktif rol aldığının ortaya konulması sonucundan hareket ederek araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde kurulmuştur:

H_1: İşyeri mutluluğu iş tatminini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkiler.

DUYGUSAL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık on yıllardır büyük ilgi görmüş ve örgütsel davranış disiplininin temel unsurlarından biri olmuştur (Meyer, 2016). İş dünyasında önceleri çalışanların örgüte bağlılıkları çokta önemsenmemiş ve iş görenler sıradan bir üretim faktörü gibi görülmüşlerdir. İlerleyen yıllarla birlikte, işgücü devir hızındaki yükselişler örgüte önemli bir maliyet kalemi olarak yansımaya başlayınca örgütsel bağlılığın öneminin farkına varılmıştır. Bu doğrultuda, örgütler çalışanların örgüte bağlanmaları için yapılması gerekenler hususunda kafa yormaya başlamışlarıdır.

Örgütsel bağlılık, bir birey ile bir organizasyon arasındaki psikolojik bağ olarak görülebilir. Genel olarak örgütsel bağlılık, çalışanların bir organizasyona olan bağlılığını yansıtır (Angle ve Perry, 1981). Bireyin örgütsel bağlılığı, örgütün ideallerine olan güvenini, önemli miktarda çaba harcamayı ve örgütte kalma arzusunu içerir (Dunham ve diğerleri, 1994). Örgütsel bağlılık önemli bir faktördür çünkü kendini adamış çalışanların bir organizasyonda kalması, müşterilerle daha iyi ilişkiler sürdürme, değişikliklere karşı esnek olma, öğrenme ve çok daha verimli çalışma gibi avantajlar oluşturmaktadır (Mowday, 1998).

Allen ve Meyer, 1984 yılında geliştirdikleri duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarına, Weiner ve Vardi'nin 1980 yılındaki çalışmasından yararlanarak geliştirdikleri normatif bağlılık boyutunu eklemişler ve böylece bugünde sıklıkla kullanılan üç boyutlu bileşeni oluşturmuşlardır (Allen ve Meyer, 1990; Wasti, 2002). Bu boyutlar arasında duygusal bağlılık; sadakati sağlamak için en önemli faktör olarak kabul edilmektedir (Rhoades ve diğerleri, 2001). Dahası, duygusal bağlılığı olan çalışanlar, güçlü bir aidiyet duygusuna, organizasyonun vizyonuyla bağlantıya ve organizasyonda kalma arzusuna sahiptir (Meyer ve Allen, 1991; Mowday ve diğerleri, 1982). Duygusal bağlılığın ayrıca, organizasyonun başarısına katkıda bulunma arzusunu en güçlü şekilde teşvik eden bağlılık bileşeni olduğu ifade edilmektedir (Meyer ve diğerleri, 2004). Bu anlatılanlar ışığında mevcut çalışmada duygusal bağlılığa odaklanılmıştır.

Allen ve Meyer (1990) duygusal bağlılığı, iş görenlerin hissi açıdan örgüte bağlanması, örgütün amaç ve hedeflerini benimseyerek bunlarla özdeşleşmesi ve tamamıyla kendi iradesi dahilinde örgütte kalma eğiliminde olması şeklinde tanımlamıştır. Duygusal bağlılık, paylaşılan değerler ve kişisel katılımdan kaynaklanan örgüte duygusal bir bağlılığı yansıtır (Meyer, 2016) ve kişinin kendi içsel çıkarlarına veya değerlerine uygun davrandığı inancına bağlı olarak kuramlaştırılmıştır (Meyer ve Maltin, 2010). Buna

göre duygusal bağlılık, Sosyal Mübadele Teorisi (Blau, 1964) ve Karşılıklılık Normuna (Gouldner, 1960) dayandırılmaktadır. Çalıştığı örgütten fayda gören çalışanların, buna duygusal olarak örgüte bağlanma şeklinde karşılık vermesi olasıdır (Eisenberger ve diğerleri, 2001). Tersine, örgüt çalışanlara karşı yükümlülüklerini ihlal ettiğinde, iş görenler örgüte duygusal olarak bağlanmayı reddedeceklerdir (Bal ve diğerleri, 2008).

DÜZENLEYİCİ DEĞİŞKEN OLARAK DUYGUSAL BAĞLILIK

Duygusal bağlılığın düzenleyici rolünün kuramsal alt yapısı, Sosyal Mübadele Teorisi'ne dayandırılabilir. Örgütlerine yönelik yüksek duygusal bağlılık duyan çalışanlar, bağlılığı düşük olanlara göre, iş yeri mutluluğunu daha fazla hissetmelerinden duydukları tatminin etkisi ile daha yüksek iş tatmini gösterebilirler.

Fisher (2010) iş yerinde mutluluğun iş tatmini ile yakın ilişkisi olduğunu, bununla birlikte bireylerin kendilerini mutlu hissetmesinin bir diğer ölçüsünün ise işe ve örgüte bağlılık olduğunu söylemektedir. Bireylerin olumlu duygular taşımalarının iş yerinde örgütsel sonuçları da etkilemektedir. Çalışanların mutluluk düzeyleri ile verimlilikleri arasında doğrusal bir ilişkisi bulunmakta, bu ilişkide örgütsel bağlılığın iş yeri mutluluğu ve verimlilik gibi olumlu iş çıktılarını da artırdığı belirtilmektedir (Dehaghi, 2012). Mehmad ve Iranpour (2014), iş yerinde mutluluğun çalışanların stres yaşamalarını ve yorgunlukları azalttığını, örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olması durumunda ise insanların çalışmaktan daha yüksek düzeyde tatmin olduklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, birçok araştırmacı, yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların işlerinde daha mutlu olduklarını, iş dışı uğraşılarla daha az zaman harcadıklarını, işten ayrılma niyetlerinin daha az olduğunu ifade etmişlerdir (Warr, 2009; Nazem ve Moein, 2010).

Çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin, örgütle ilgili olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri şekillendirebileceği düşünülmektedir. Nitekim yapılan çalışmalar duygusal bağlılığın; iş tatmini-işten ayrılma niyeti (Romeov ve diğerleri, 2020), özerklik-işe adanmışlık (Dominguez ve diğerleri, 2020), insan kaynakları bilgi sistemi-bireysel inovasyon kapasitesi (Moussa ve El Arbi, 2020), iş yeri nezaketsizliği-tükenmişlik (Liu ve diğerleri, 2019), iş-yaşam çatışması-tükenmişlik (Geraldes ve diğerleri, 2019), algılanan yönetici desteği-işten ayrılma niyeti (Fazio ve diğerleri, 2017), proaktif hedef oluşturma-yenilikçi iş davranışı (Montani ve diğerleri, 2017), İKY uygulamaları-işten ayrılma niyeti (Gürbüz ve Bekmezci, 2012) gibi pek çok değişken arasındaki ilişkide düzenleyici rol üstlendiğini göstermektedir.

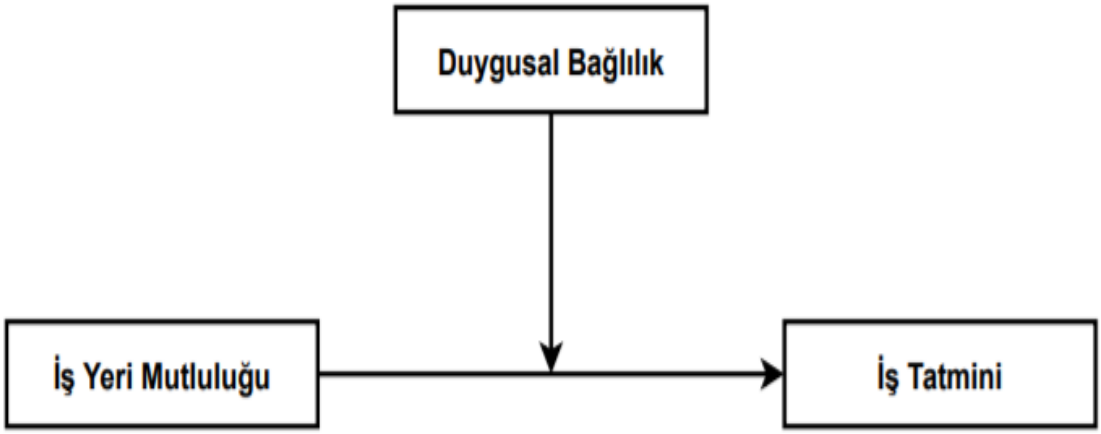
Sosyal Mübadele Teorisi ve konuyla ilgili daha önce yapılan araştırma sonuçlarından hareketle, duygusal bağlılığın, iş yeri mutluluğu ile iş tatmini ilişkisinde düzenleyici bir rolü olabileceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda araştırmanın 2 numaralı hipotez şu şekilde oluşturulmuştur.

H_2: İşyeri mutluluğu ile iş tatmini ilişkisinde duygusal bağlılık düzenleyici rol üstlenmektedir. Şöyle ki; duygusal bağlılığın yüksek olduğu durumda iş yeri mutluluğunun iş tatmini üzerine olan olumlu etkisi duygusal bağlılığın düşük olduğu duruma nazaran daha fazla olmaktadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı, çalışanların iş yerindeki mutluluğunun iş tatmini üzerindeki etkisini ve bu etkide duygusal bağlılığın düzenleyici rolünü araştırmaktadır. Bu amaç kapsamında araştırmanın modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmanın katılımcılarını, özel okul öğretmenleri oluşturmaktadır. Veriler, hazırlanan çevrimiçi form ile yüz yüze eğitimin devam ettiği 2021 yılı Mart ayı içerisinde toplanmıştır. 270 form doldurulmuş, 14 form uç değer analizi sonrasında veri setinden çıkarılmıştır. Analizler 256 geçerli form üzerinden yapılmıştır.

Katılımcıların %45,7'si (n=117) kadın, %54,3'ü (n=139) erkek; %63,3'ü (n=162) evli, %36,7'si (n=94) bekar; %79,7'si (n=204) lisans mezunu, %20,3'ü (n=52) lisansüstü mezunudur. Yaş ortalaması 35,2 (±7,8) yıl, kıdem ortalaması ise 11,1 (±8,2) yıldır.

Ölçüm Araçları

İş Yeri Mutluluğu Ölçeği: Çalışanların iş yeri mutluluğunu ölçmek amacıyla WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksborg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar birimi tarafından oluşturulan ve Türkçeye uyarlaması Alparslan (2016) tarafından yapılmış 5 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek 6'lı Likert tipinde olup, orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) .83 olarak hesaplanmıştır.

İş Tatmini Ölçeği: Çalışanların iş tatminlerini ölçmek amacıyla Hackman ve Oldham'ın (1975) İş Özellikleri Anketi'nden geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Basım ve Şeşen (2009) tarafından yapılmış 5 maddeli ölçek kullanılmıştır. 5'li Likert şeklinde ölçeklendirilen ölçeğin, orijinal çalışmada güvenilirlik katsayısı (α) .78 olarak hesaplanmıştır

Duygusal Bağlılık Ölçeği: Örgütsel bağlılığı ölçmek amacıyla, Meyer ve Allen (1993) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından yapılmış olan 18 madde ve 3 boyuttan oluşan ölçeğin duygusal bağlılık boyutuna ait 6 madde kullanılmıştır. Ölçekte 5'li Likert tipi ölçeklendirme kullanılmış olup, uyarlama çalışmasında ölçeğin güvenirlik katsayısı (α) .80 olarak hesaplanmıştır.

BULGULAR

Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerlilikleri

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının yapı geçerliliğini sınamak maksadıyla, doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Analizler neticesinde duygusal bağlılık ölçeğinden faktör yüklerinin düşük (<.32) olması nedeniyle 2 madde atılmıştır. Tablo 1 incelendiğinde görülebileceği gibi, araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Model	χ^2/df	CFI	IFI	NFI	GFI	TLI	RMSEA
İş Yeri Mutluluğu	1,385	.99	.99	.98	.99	.99	.039
İş Tatmini	1,885	.99	.99	.98	.99	.98	.059
Duygusal Bağlılık	1,943	.99	.99	.99	.99	.98	.061
İyi Uyum*	≤3	>0.97	>0.95	>0.97	>0.90	>0.85	<0.05

** Hu ve Bentler, 1999; Hair vd., 2010*

Ölçeklerin güvenirlikleri için Croanbach's alpha (α) katsayıları hesaplanmıştır. Hesaplanan (α) değerlerin .70'in üzerinde olması ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Nunnally, 1978). Bununla birlikte, birleşik ve yakınsak geçerlilik için CR (composite reliability) ve AVE (average variance extracted) değerleri hesaplanmıştır. Fornell ve Larcker'a (1981) göre CR değerinin .70'in, AVE değerinin ise .50'nin üzerinde olması ve CR değerinin AVE değerinden, büyük olması gerekmektedir. Hesaplanan CR ve AVE değerlerine göre birleşik ve yakınsak geçerlilik kriterinin de sağlandığı söylenebilir (Tablo 2).

Ayrıca, verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek amacıyla Skewness ve Kurtosis değerleri hesaplanmıştır. Bu değerlerin ±2 sınırları içerisinde olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Skewness değerleri -.666 ile -.316 arasında, kurtosis değerleri ise -.090 ile .111 arasında değişmektedir (Tablo 2).

Değişkenler Arası İlişkiler

Tablo 2'de değişkenler arası ilişkileri gösteren Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2: Betimsel İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	CR	AVE	1	2	3
1. İş Yeri Mutluluğu	.86	.60	(.79)		
2. İş Tatmini	.83	.51	.72***	(.80)	
3. Duygusal Bağlılık	.84	.63	.35***	.28***	(.76)
Ortalama			4.44	3.73	3.56
SS			1.08	.73	.84
Skewness			-.666	-.316	-.507
Kurtosis			.111	-.090	.031

*Not: *** p<.001;* ***CR:*** *Composite Reliability;* ***AVE:*** *Average Variance Extracted;* ***SS:*** *Standart Sapma. Parantez içerisindeki değerler boyutların güvenilirlik katsayılarını (Croanbach's alpha) göstermektedir.*

Tablo 2'de yer alan korelasyon katsayıları incelendiğinde, pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İş yeri mutluluğu; iş tatmini (r=.72; p<.001) ve duygusal bağlılık (r=.35; p<.001) ile pozitif ilişkilidir. Yine iş tatmini ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki (r=.28; p<.001) de pozitiftir.

Hipotez Testleri

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla SPSS paket programı ile hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve kıdem kontrol değişkeni olarak analize başlangıçta dahil edilmiştir. Kontrol değişkenlerinin etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

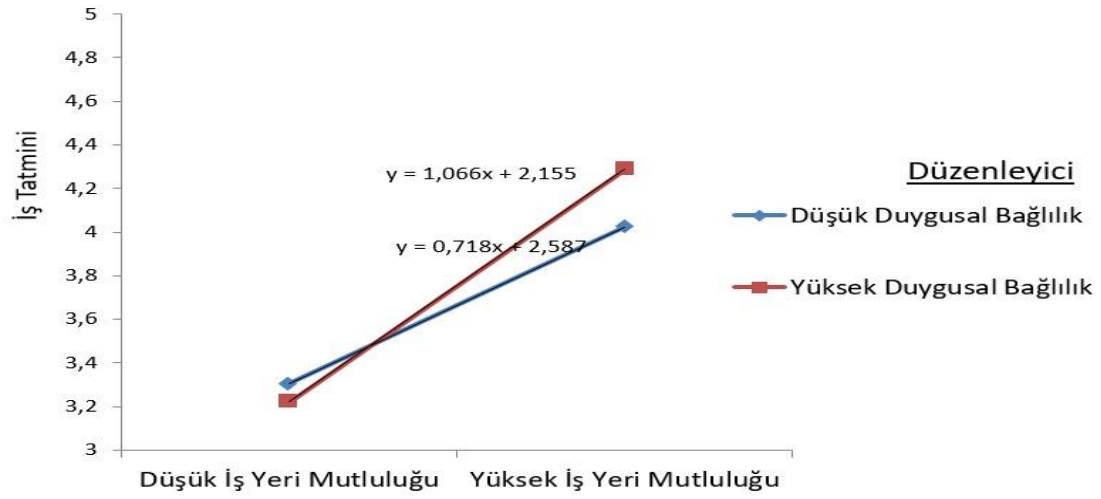
Tablo 3: Regresyon Analizi Sonuçları

Model		B	SH	β	t	p	LLCI	ULCI	Tolerance	VIF
1	Sabit	3,735	,036		102,560	,000	3,661	3,805		
	İş Yeri Mutluluğu	,422	,038	,578	11,041	,000	,325	,512	,911	1,098
	Duygusal Bağlılık	,057	,038	,078	1,487	,138	-,022	,140	,911	1,098
2	Sabit	3,709	,038		98,251	,000	3,631	3,780		
	İş Yeri Mutluluğu	,446	,039	,612	11,360	,000	,360	,527	,847	1,180
	Duygusal Bağlılık	,045	,038	,062	1,182	,238	-,040	,132	,895	1,117
	İYM * DB	,087	,037	,120	2,339	,020	,011	,198	,928	1,078

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Tablo 3'teki sonuçlardan da anlaşılacağı üzere iş yeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır (β= .57, p<.001, %95 CI [.325, .512]). Bununla birlikte duygusal bağlılığın, iş yeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki etkisinde düzenleyici rolünün de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (β= .12, p<.05, %95 CI [.011, .198]). Bu bulgular, araştırmanın H_1 ve H_2 hipotezlerini desteklemektedir. Ayrıca, regresyon analizine dahil edilen tüm tahmin değişkenlerinin (iş yeri mutluluğu, duygusal bağlılık) iş tatmini üzerindeki değişimin %37'sini (Düzeltilmiş R^2=.374) açıkladığı belirlenmiştir.

Yapılan eğim analizi neticesinde, düzenleyici etkisi belirlenen duygusal bağlılığın düşük ve yüksek olduğu durumlara göre çizilen grafiğin gösterimi Grafik 1'de yer almaktadır. Grafikten de görüleceği üzere, duygusal bağlılığın yüksek olduğu durumda, düşük olduğu duruma göre, iş yeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi daha yüksek seviyede gerçekleşmektedir.



Grafik 1: Düzenleyici Etki Eğim Grafiği

SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışma kapsamında ulaşılan ilk bulgu, özel okul öğretmenleri örnekleminde, iş yeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisidir. Çalışanlar kendilerini iş yerinde mutlu hissettikçe, onların işten tatmin olma seviyeleri de yükselmektedir. Ulaşılan bu bulgu yazındaki önceki araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir (Saari ve Judge, 2004; Carleton, 2009; Bhattacharjee ve Bhattacharjee, 2010; Bowling ve diğerleri, 2010; Abraham, 2015).

Çalışmada ulaşılan ikinci bulgu ise iş yeri mutluluğunun iş tatmini üzerine olan etkisinde duygusal bağlılığının düzenleyici rolünün bulunmasıdır. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, düşük olan çalışanlara nazaran iş yerinde mutlu olduklarında işten duydukları tatmin daha yüksek seviyede gerçekleşmektedir. Bu bulgu, örgüte duygusal açıdan bağlı çalışanlara sahip olmanın önemi ortaya

çıkarmaktadır. Çalışmanın önceki kısımlarında bahsedildiği gibi duygusal bağlılığının düzenleyici rol üstlendiği pek çok etkileşim bulunmaktadır. Ancak bu çalışmanın değişkenlerini içeren bir model yazın taraması sonucunda bulunamamıştır. Bu doğrultuda ortaya çıkarılan bu düzenleyici etkinin yazına bir katkı sunacağı değerlendirilmektedir.

Çalışmanın sonuçlarından yola çıkarak uygulamacılara birkaç öneride bulunulabilir. Bu kapsamda öncelikle, çalışanların gerek örgütsel gerekse de işin yapısından kaynaklı mutluluk faktörleri ile desteklenmesi gerekmektedir. Çalışanların iş yeri mutluluğunu artırabilecek bu faktörler arasında belki de en önemlisi, iş yeri tarafından sevdikleri bir işin kendilerine verilmesidir. Ayrıca yönetici desteğinin çalışanlara sağlanması ve iş arkadaşları ile uyum içinde çalışabilecekleri bir iş ortamının sunulması da gereklidir. Çalışanların fikir ve önerilerinin dikkate alınması da yine kendilerini değerli hissetmelerine yol açarak mutluluk seviyelerini yükseltebilecektir. Tabi ki emeğinin karşılığını alabildiğini düşünen, adaletli bir yönetim tarzının işletmede hâkim olduğunu bilen çalışanlarında mutluluk seviyesinin artması kaçınılmaz olarak görülmektedir. Bir diğer öneri ise örgüte duygusal açıdan bağlı çalışanların yaratılmasıdır. Burada da yine yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Çalışanı duygusal açıdan tatmin edecek bir iş ortamının yaratılması belki de yöneticilerin üzerinde en çok düşünmesi gereken konulardan birisidir.

Yazına sunabileceği katkısına rağmen bu çalışmanın sınırlılıkları da bulunmaktadır. Birincisi, çalışmanın örneklemi sadece öğretmenlerden oluştuğu ve tüm öğretmenleri temsil eden bir örneklem kitlesine ulaşılamadığı için çalışmanın sonuçları genelleştirilemez. Sınırlılıklardan ikincisi, çalışmada kesitsel veri toplama yöntemi tercih edilmiştir. Tek bir zaman diliminde çalışma verilerinin tümünün toplanmasını ifade eden bu yöntem değişkenler arasında şişirilmiş ilişkilere sebep olabilir. Bu yüzden sonraki araştırmalarda, boylamsal araştırma deseni kullanabilir. Üçüncü sınırlılık, verilerin öz-bildirime dayalı toplanmasıdır. Gelecek çalışmalarda çalışanın iş arkadaşlarından veya yöneticilerden de bildirim sağlanarak daha objektif sonuçlara ulaşılabilir.

KAYNAKÇA

Abraham, S. 2015. Factors influencing workplace happiness among employees in software companies in Bangalore. **International Journal of Research in Applied Management Science & Technology**, 11(11), https://zenonpub.com/images/pdf-files/Vol2-Issue2/3SusanAbraham.pdf

Allen, N. J. ve Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63(1): 1-18.

Alparslan, A. M. 2016. Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: İş tatmini mi işyerinde mutluluk mu? **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 30(1): 203-215.

Angle, J. L. ve Perry, J. L. 1981. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. **Administrative Science Quarterly**, 26(1): 1-14.

Applebaum, H. 1995. The concept of work in Western thought içinde F. C. Gamst (Ed.), **Meanings of Work** (ss. 46-78). Albany: State University of New York Press.

Argyle, M. 1989. Do happy workers work harder? The effect of job satisfaction on job performance içinde Ruut Veenhoven (Ed.), **How harmful is happiness? Consequences of enjoying life or not**, ss. 94–105. Rotterdam, Netherlands: Universitaire Pers Rotterdam.

Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W. ve Van der Velde, M. E. G. 2008. Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. **Journal of Vocational Behavior,** 72: 143–158.

Basım, H. N. ve Şeşen, H. 2009. Örgütsel adalet algısı-örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü. **17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Eskişehir, 21-23 Mayıs.

Bhattacharjee, D. ve Bhattcharjee, M. 2010. Measuring happiness at work place. **ASBM Journal of Management**, 3(1/2): 112-125.

Blau, P. M. 1964. **Exchange and power in social life**. New York: Wiley.

Bowling, N. A., Eschleman, K. J. ve Wang, Q. 2010. A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 83(4): 915-934.

Cacioppo, J. T., Hawkley, L. C., Kalil, A., Hughes, M. E., Waite, L. ve Thisted, R. A. 2008. Happiness and the invisible threads of social connection içinde M. Eid, ve R. Larsen (Eds.), **The Science of Subjective Well-Being** (ss. 195−219). New York: Guilford Press.

Carleton, E. L. 2009. **Happiness at work: Using positive psychology interventions to increase worker well-being**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Saint Mary's University, Canada.

Colquitt, J. A., Lepine, J. A. ve Wesson, M. J. 2017. **Organizational behavior: Improving performance and commitment in the work place**. New York, NY: Mcgraw-Hill Education

Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. 2018. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 17(68): 1788-1800.

DeCarlo, T. E. ve Agarwal, S. (1999). Influence of managerial behaviors and job autonomy on job satisfaction of industrial salespersons: A cross-cultural study. **Industrial Marketing Management**, 28(1): 51-62.

Dehaghi, M. R. 2012. Happiness as an effective factor in organizational commitment of managers. **African Journal of Business Management**, 6(33): 9460-9468.

Diener, E. ve Seligman, M. E. 2002. Very happy people. **Psychological Science**, 13(1): 81-84.

Dominguez, D., Chambel, M. J. ve Carvalho, V. S. 2020. Enhancing engagement through job resources: The Moderating role of affective commitment. **The Spanish Journal of Psychology,** 23: 1-12.

Dunham, R. B., Grube, J. A. ve Castaneda, M. B. 1994. Organizational commitment: The utility of an integrative definition. **Journal of Applied Psychology**, 79(3): 370-380.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. ve Rhoades, L. 2001. Reciprocation of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 86(1): 42–51.

Eser, E. 1998. WHO (Beş) İyilik Durumu İndeksi, Psychiatric Research Unit WHO Collaborating Centre in Mental Health. https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/Documents/WHO5_Turkish.pdf.

Fazio, J., Gong, B., Sims, R. ve Yurova, Y. 2017. The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. **Management Decision**, 55(3): 512-525.

Fisher, C. D. 2010. Happiness at work**. International Journal of Management Reviews**, 12(4): 384-412.

Fisher, C. D. 2010. Work happiness. **International Journal of Management Reviews**, 12(4): 384-412.

Fornell, C. ve Larcker, D. F. 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, 18(1): 39-50.

Geraldes, D., Madeira, E., Carvalho, V. S. ve Chambel, M. J. 2019. Work-personal life conflict and burnout in contact centers: The moderating role of affective commitment. **Personnel Review,** 48(2): 400-416.

Gouldner, A. W. 1960. The norm of reciprocity: A preliminary statement. **American Sociological Review,** 25(2): 161–178.

Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. 2012. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,** 41(2): 189-213.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. 1976. Motivation through the design of work: Test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, 16(2): 250-279.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. 1975. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, 60(2): 159-170.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R.E. 2010. **Multivariate data analysis**, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Herzberg, F., Mausner, B. ve Snyderman, B. B. 1959**. The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons. Inc.

Hosie, P., Willemyns, M. ve Sevastos, P. 2012. The impact of happiness on managers' contextual and task performance. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 50(3): 268-287.

Hu, L. ve Bentler, P. M. 1999. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal**, 6(1): 1–55.

Judge, T. A. ve Watanabe, S. 1994. Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. **Journal of Occupational and Organizational Psychology,** 67(2): 101-107.

Kun, A. ve Gadanecz, P. 2019. Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. **Current Psychology**, 23(10): 254-269.

Liu, W., Zhou, Z. E. ve Che, X. X. 2019. Effect of workplace incivility on OCB through burnout: The moderating role of affective commitment. **Journal of Business and Psychology,** 34(5): 657-669.

Locke, E. 1976. The nature and causes of job satisfaction içinde M. D. Dunnette (Ed.), **Handbook of industrial and organizational psychology** (ss. 1297-1350). Chicago: Rand Mc- Nally.

McMahan, E. A. ve Estes, D. 2010. Measuring lay conceptions of well-being: The beliefs about wellbeing scale. **Journal of Happiness Studies**, 12(2): 267–287.

Mehdad, A. ve Iranpour, M. 2014. Relationship between religious beliefs, workplace happiness and organizational commitment. **International Journal of Scientific Management and Development**, 2(10): 562-568.

Meyer, J. P, Allen, N. J. ve Smith, C.A. 1993. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology,** 78(4): 538-551.

Meyer, J. P. 2016. **Handbook of employee commitment.** Northampton, CA: Edward Elgar.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, 1(1): 61–89.

Meyer, J. P. ve Maltin, E. R. 2010. Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. **Journal of Vocational Behavior**, 77(2): 323-337.

Meyer, J. P., Becker, T. E. ve Vandenberghe, C. 2004. Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. **Journal of Applied Psychology**, 89(6): 991-1007.

Montani, F., Battistelli, A. ve Odoardi, C. 2017. Proactive goal generation and innovative work behavior: The moderating role of affective commitment, production ownership and leader support for innovation. **The Journal of Creative Behavior,** 51(2): 107-127.

Mousa, M., Massoud, H. K. ve Ayoubi, R. M. 2020. Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour. **Employee Relations: The International Journal**, 42(6): 1249- 1269.

Moussa, N. B. ve El Arbi, R. 2020. The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. **European Research on Management and Business Economics,** 26(1): 18-25.

Mowday, R. T. 1998. Reflections on the study and relevance of organizational commitment. **Human Resource Management Review,** 8(4): 387-401.

Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. 1982. **Employee–Organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover.** New York, NY: Academic Press.

Nazem, F. ve Moeen, K. 2010. Prediction of organizational commitment level based on entrepreneurship and its components. **Social Research Quarterly**, 3(8): 86-105.

Nunnally, J. C. 1978. **Psychometric theory**. New York: McGraw-Hill.

Oswald, A. J., Proto, E. ve Sgroi, D. 2015. Happiness and productivity. **Journal of Labor Economics**, 33(4): 789-822.

Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli, S. 2001. Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology,** 86(5): 825-836.

Romeo, M., Yepes-Baldó, M. ve Lins, C. 2020. Job satisfaction and turnover intention among people with disabilities working in Special Employment Centers: The moderation effect of organizational commitment. **Frontiers in Psychology,** 11: 1035.

Saari, L. M. ve Judge, T. A. 2004. Employee attitudes and job satisfaction. **Human Resource Management**, 43(4): 395-407.

Seligman, M. E. P. 2002. **Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment.** New York: Free Press.

Stairs, M. ve Galpin, M. 2010. Positive engagement: From employee engagement to workplace happiness içinde P. A. Linley, S. Harrington, ve N. Garcea (Eds.), Oxford Library of Psychology. **Oxford handbook of positive psychology and work** (ss. 155–172). Oxford University Press.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. 2013. **Using multivariate statistics (Sixth edition)**. United States: Pearson Education.

Tasnim, Z. 2016. Happiness at workplace: Building a conceptual framework. **World Journal of Social Sciences,** 6(2): 66-75.

Warr, P. 2009. Environmental "vitamins", personal judgments, work values, and happiness. içinde **The Oxford handbook of organizational well being**. (Eds. S. Cartwright and C.L. Cooper). Oxford University Press.

Wasti, S. A. 2002. Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. **International Journal of Intercultural Relations**, 26(5): 525-550.

Weiss, H.M. ve Cropanzano, R. 1996. Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. **Research in Organizational Behavior**, 18: 1-74.

World Health Organization. 1998. Wellbeing Measures in Primary Health Care/The Depcare Project Report: WHO (Five) Well-Being Index. Denmark: Psychiatric Research Unit, WHO Collaborating Center for Mental Health. https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0016/130750/E60246.pdf

Wright, T. A. 2005. The role of "happiness" in organizational research: Past, present and future directions içinde P. L. Perrewe ve D. C. Ganster (Eds.), **Research in occupational stress and well-being**, 4, 225-268. Amsterdam: JAI.

YÖNETİCİLERİN İLETİŞİMCİ BİÇİMLERİNİN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ

Arş. Gör. Funda KIRAN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,
fkiran@mehmetakif.edu.tr

Arş. Gör. Bengisu HANIMOĞLU

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,
bcayir@mehmetakif.edu.tr

Prof. Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,
ozlemcetinkaya@mehmetakif.edu.tr

ÖZET

Bu çalışma; farklı iletişimci biçimlerinin, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Kamu ve özel sektörde çalışan işgörenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada; veri toplama tekniklerinden biri olan anket tekniğinden faydalanılmıştır. Toplam dört bölümden oluşan anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine dair sorular yer almaktadır. İkinci bölümde Norton (1983) tarafından oluşturulan ve Dursun ile Aydın (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan İletişimci Biçimleri Ölçeği, üçüncü bölümde Brayfield ile Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve Keser ile Bilir (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Tatmini Ölçeği ve son bölümde Camman ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilen Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Örneklemin seçiminde kolayda örneklem yöntemi kullanılmış ve 243 anket analiz kapsamına alınmıştır. Verilerin analizinde bir istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda yöneticinin rahat iletişimci biçiminin iş tatminini pozitif, işten ayrılma niyetini negatif yönlü; agresif iletişimci biçiminin iş tatminini negatif, işten ayrılma niyetini pozitif yönlü etkilediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetici, İletişimci Biçimleri, İş tatmini, İşten Ayrılma Niyeti

GİRİŞ

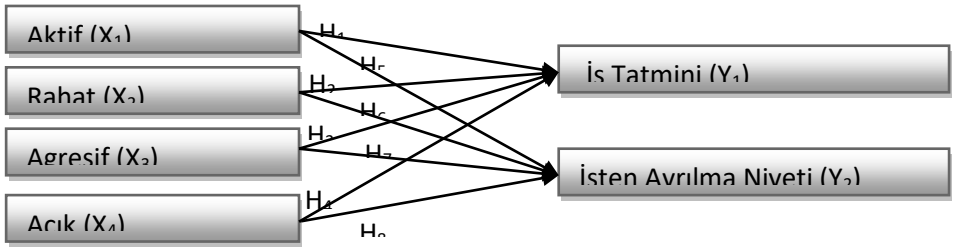
Günümüzde farklı kademelerde yönetici adayı arayan iş ilanlarına bakıldığında hemen hemen hepsinde aranan özellikler arasında "insan ilişkilerinde başarılı olmak" ifadesinin yer alması dikkat çekmektedir. Yönetici adaylarının sahip olması gereken koşullar arasında yer alan eğitim düzeyi, yabancı dil düzeyi, iş tecrübesi, etkin bilgisayar kullanımının yanı sıra etkili iletişim becerisine sahip olması istenmektedir.

Bilindiği üzere yöneticiler; örgütün amaçları doğrultusunda planlama yapmak, işleri organize etmek, astları yöneltmek, koordinasyonu sağlamak ve son olarak denetim faaliyetlerini gerçekleştirmek durumundadırlar. Yöneticinin belirtilen bu görevlerini gerçekleştirirken en çok ihtiyaç duyduğu yeteneklerden biri iş ilanlarında da yer alan etkili iletişim kurmaktır. Çünkü örgüt yaşamında ast üst ilişkileri arasında en fazla etkiye sahip faktör, yöneticilerin iletişim tarzıdır. Etkili iletişim olmadan belirlenen planlar, stratejiler ve politikaların başarısız olma ihtimali yüksektir (Lovas ve Ghoshal, 2000; Oswald ve diğerleri, 1994). Yöneticiler örgüt içindeki diğer görevlerine (geleneksel yönetim, insan kaynakları yönetimi, sosyal ağ oluşturma vb.) nazaran en fazla zamanı iletişim kurmak için harcamaktadırlar (Luthans ve diğerleri, 1993). Astlarıyla iletişimini iyi tutan yöneticilerin daha başarılı oldukları ifade edilmektedir (Aytürk, 2015). Örgütlerin çalışanlara ilişkin tutumunda yöneticilerin rolü oldukça önemlidir. Yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkinin kalitesi, hem birbirlerine hem de örgüte karşı olumlu duygular kazandırmaktadır (Poon, 2004). Alparslan ve diğerleri (2017) yöneticilerin güler

yüzlü, anlayışlı, hoşgörülü, özenli, saygılı ve güven verici davranışlara sahip olmasının çalışanları mutlu ettiğini ifade etmektedirler.

İletişimle ilgili literatür incelendiğinde iletişimin farklı biçimleri olduğu görülmektedir. Norton (1978, 1983)'a göre bireyler arasında gerçekleşen iletişim süreci ve mesajların algılanışı dikkate alındığında yüz yüze iletişim kuran bireyler; "arkadaş canlısı", "etki bırakan", "rahat", "tartışmacı", "ilgili", "kesin", "sözsüz iletişim kuran", "dramatik", "açık", "baskın" ve "iletişimci imajı" olmak üzere farklı iletişim teknikleri kullanmaktadırlar. İletişimsel uyum teorisine (Communication Accommodation Theory) göre insanlar, iletişimi kolaylaştırma veya sosyal açıdan kabul görme gibi çeşitli motivasyonlarla diğer insanlarla olan etkileşimlerinde konuşma şekillerini, tonlamalarını, el veya vücut hareketlerini karşı tarafla uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır ve bu şekilde pozitif iletişim kurmaktadır (Kılıç, 2018).

Yönetici; neredeyse tüm faaliyetlerinde etkili iletişim kurmak durumundadır. Yükseltilmesi talep edilen iş tatmini (Miles ve diğerleri, 1996; Nathan vd., 1991; Kim, 2002; Schwiger ve Denisi, 1991; Karcıoğlu ve Timuroğlu, 2009; Yüksel, 2005; Soysal ve diğerleri; 2017) ve düşürülmesi istenen işten ayrılma niyeti (Sökmen, ve Sezgin, 2017; Ünler, Kılıç ve Çıray, 2014; Duran, Unur ve Şeker, 2020) için önkoşul oluşturabilen bu unsurda iletişimsel uyum teorisine göre dikkat edilmesi gereken alıcıyla yakalanacak uyumdur (Kılıç, 2018). Bu doğrultuda hazırlanan çalışmada iş tatmini ve işten ayrılma niyetini etkileyen iletişimci biçimlerinin etki gücü ve yönünün tespiti amaçlanmaktadır. Bu kapsamda iletişimci biçimlerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu ve özel sektör çalışanları örnekleminde araştırılmıştır. Literatürde yer alan araştırmalara dayandırılarak ve geçerlilik analizi doğrultusunda gerçekleştirilen iletişimci biçimleri boyutlandırmaları dikkate alınarak oluşturulan araştırma modeli (Şekil 1) ve hipotezler şu şekildedir.



Şekil 6: Araştırmanın Modeli

H_1: Aktif iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_2: Rahat iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_3: Agresif iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_4: Açık iletişimci biçiminin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_5: Aktif iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_6: Rahat iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_7: Agresif iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_8: Açık iletişimci biçiminin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada tarama (survey) araştırma deseni kullanılmıştır. Tarama araştırmalarında kullanılan başlıca veri toplama tekniklerinden biri olan anket tekniğine başvurulmuştur. Söz konusu araştırma kapsadığı süre açısından kesitsel araştırma tasarımı olup, analiz düzeyi bakımından mikro düzey araştırma tasarımı olarak nitelendirilmektedir.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, kamu ve özel sektörde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. TÜİK verilerine göre Türkiye'de 2021 Mart ayı çalışan sayısı 27 milyon 391 bin kişidir (TÜİK, 2021). Örneklem büyüklüğü belirlenirken madde sayısı ile katılımcı oranlarının Cattell'a göre (1978) her madde için 3 ile 6 kişi arasında, Jeong (2004)'a göre her madde için 5 kişiden fazla olması gerekmektedir. Buna göre örneklem sayısı yeterli kabul edilebilir. Kolayda örneklem yöntemiyle 255 çalışana anket uygulanmıştır. Eksik ve özensiz yanıtlanmış anketlerin çıkarılmasının ardından 243 anket analiz kapsamına alınmıştır.

Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Toplam 4 bölümden oluşan anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine dair sorular yer almaktadır. İkinci bölümde Norton (1983) tarafından oluşturulan ve Dursun ile Aydın (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan İletişimci Biçimleri ölçeği, üçüncü bölümde Brayfield ile Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve Keser ile Bilir (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Tatmini Ölçeği ve son bölümde Camman ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilen Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

Güvenilirlik ve Normal Dağılım Testi

Ölçme araçlarının güvenilirliğine dair sayısal bilgiler Tablo 1'de verilmiştir. Ölçeğin güvenilir kabul edilebilmesi için cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0,70 ve üzeri olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Tablo 1 incelendiğinde değişkenlerin güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Güvenilirlik Değerleri

	Cronbach Alfa
İletişimci Biçimleri	0,917
İş Tatmini	0,866
İşten Ayrılma Niyeti	0,921

Çalışmada verilerin normal dağılımı Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) katsayıları yardımıyla incelenmiştir. Çalışmaya ait çarpıklık ve basıklık değerleri ±1,5 (Tabachnick ve Fidell, 2013) arasında olması nedeniyle (Tablo 2) tüm değişkenlerin normal dağıldığı görülmektedir.

Tablo 2: Değişkenlerin Basıklık, Çarpıklık ve Güvenilirlik Bilgisi

	Basıklık	**Çarpıklık**
Aktif	-0,498	-0,128
Rahat	-0,609	-0,301
Agresif	-0,247	-0,338
Açık	0,259	-0,296
İletişimci Biçimleri	-0,278	-0,090
İş Tatmini	-0,652	-0,098
İşten Ayrılma Niyeti	0,765	-0,747

Ölçeklerin Geçerliliği

Ölçeklerin yapı geçerliliğinin tespiti için faktör analizi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur. İlk olarak Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett Küresellik Testi incelenmiş ve değerlerin ($KMO \geq 0,60$; $p<0,05$) faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Ardından veriler faktör analizine dâhil edilmiş ve binişik ifadeler ile faktör yükü 0,50'nin altında olan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Analiz sonunda ölçek maddeleri alanyazından farklılaşarak dört boyuta ayrılmıştır (Tablo 3).

Tablo 3: İletişimci Biçimleri Ölçeği Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri	Aktif	Rahat	Agresif	Açık
Madde5	0,817			
Madde12	0,802			
Madde17	0,746			
Madde24	0,682			
Madde27	0,672			
Madde 41	0,637			
Madde 43	0,616			
Madde 46	0,601			
Madde 47	0,533			
Madde 3		0,790		
Madde 6		0,784		
Madde 8		0,691		
Madde 18		0,658		
Madde 28		0,641		
Madde 36		0,575		
Madde 38		0,537		
Madde 7			0,790	
Madde 26			0,784	
Madde 34			0,691	
Madde 35			0,658	
Madde 37			0,641	
Madde 40			0,575	
Madde 44			0,537	
Madde 19				0,819
Madde 32				0,709
Boyutların Varyansı Açıklama Yüzdesi	21,669	17,720	15,299	6,504
Açıklanan Toplam Varyans				% 61,192
Kaiser- Mayer Olkin (KMO)				0,905
Barlett Küresellik Testi	**Yaklaşık Ki-Kare**			3343,566
	s.d.			300
	P			,000

İş tatmini ölçeğinin faktör analizine dair bilgi Tablo 4'te verilmiştir. Ölçeğin faktör analizi için (KMO ≥ 0,60; p<0,05) uygun olduğu görülmüştür (Gürbüz ve Şahin, 2016). Analiz sonunda orijinal ölçeğe sadık kalınmıştır (Tablo 4).

Tablo 4: İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri	İş Tatmini
Madde2	0,891
Madde1	0,867
Madde4	0,817
Madde5	0,804
Madde3	0,679
Açıklanan Toplam Varyans	% 66,430
Kaiser- Mayer Olkin (KMO)	0,813
Barlett Küresellik Testi	**Yaklaşık Ki-Kare** 669,080
	s.d. 10
	P 0,000

İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin faktör analizi bilgisine Tablo 5'te yer verilmiştir. Ölçek (KMO ≥ 0,60; p<0,05) faktör analizi için uygundur (Gürbüz ve Şahin, 2016). Gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda ise ölçek maddelerinde orijinal ölçeğe sadık kalınmıştır (Tablo 5).

Tablo 5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri	**İş Tatmini**	
Madde3	0,944	
Madde1	0,927	
Madde2	0,917	
Açıklanan Toplam Varyans		% 86,406
Kaiser- Mayer Olkin (KMO)		0,753
Barlett Küresellik Testi	**Yaklaşık Ki-Kare**	544,561
	s.d.	3
	P	0,000

Korelasyon Analizi Bulguları

Çalışmada iletişimci biçimleri alt boyutları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişki korelasyon analizi kullanılarak test edilmiş ve sonuçlar Tablo 6'da özetlenmiştir.

Tablo 6: Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1. Aktif	-					
2. Rahat	0,641**	-				
3. Agresif	0,107	-0,090	-			
4. Açık	0,126*	0,062	0,190**	-		
5. İş Tatmini	0,223**	0,317**	-0,210**	-0,076	-	
6. İşten Ayrılma Niyeti	-0,145*	-0,217**	0,178**	0,035	-0,787**	-

Sonuçlara göre iş tatmini ile aktif ve rahat iletişimci biçimi arasında pozitif, agresif iletişimci biçimi ile negatif; işten ayrılma niyeti ile aktif ve rahat iletişimci biçimi arasında negatif, agresif iletişimci biçimi ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Açık iletişimci biçimi ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ise anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda H_4 ve H_8 hipotezleri reddedilmiştir.

Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmada, bağımsız değişkenler olan iletişimci biçimleri alt boyutlarının, bağımlı değişkenler, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti, üzerindeki etkilerinin tespiti için regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Yöneticilerin aktif, rahat ve agresif iletişimci biçimlerinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Bağımlı değişkenin iş tatmini ve bağımsız değişkenin iletişimci biçimleri alt boyutlarından aktif, rahat ve agresif olduğu analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir. Rahat ve agresif iletişimci biçimlerinde T olasılık değerinin 0,05'ten küçük olması katsayının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Rahat iletişimci biçimindeki bir standart sapmalık artışın iş tatminini 0,242 standart sapma artırdığı; agresif iletişimci biçimindeki bir standart sapmalık artışın iş tatminini 0,198 azalttığı saptanmıştır.

Tablo 7: Model Sonuçları

	Beta Değeri	**Standart Beta Değeri**	**T- Değeri**	**T Testi Olasılık Değeri**	**Tolerance**	**VIF**
Sabit	3,182		10,139	0,000		
Aktif	0,094	0,090	1,121	0,264	0,562	1,779
Rahat	0,218	0,242	3,021	0,003	0,564	1,773
Agresif	-0,187	-0,198	-3,212	0,002	0,946	1,058

Tablo 8'de F Testi ile modelin bir bütün olarak anlamlılığı incelendiğinde olasılık değerinin 0,05'ten küçük olması neticesinde kurulan modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir.

Tablo 8: Tanı Test Sonuçları

	Durbin Watson Değeri	Düzeltilmiş Re-Kare	F- Testi	F Testi Olasılık Değeri	Artıkların Çarpıklık Değerleri	Artıkların Basıklık Değeri
İş Tatmini - Aktif, Rahat, Agresif İletişimci Biçimleri	1,972	0,128	12,789	0,000	-0,566	0,150

Ayrıca regresyon varsayımları irdelenmiştir. İlk olarak hata terimlerinin normal dağılımı basıklık çarpıklık değerleri dikkate alınarak incelenmiştir. Hata terimlerinin normal dağıldığının kabul edilebilmesi için verilerin ±1,5 aralığında olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tablo 8'e göre hata terimlerinin normal dağıldığı görülmektedir. Regresyon analizinin diğer varsayımı ise oto korelasyon sorununun bulunmamasıdır (Sevüktekin, 2007). Bu doğrultuda Durbin-Watson değeri incelenmiştir. Bu değerin 1,5-2,5 aralığında olması normal kabul edilirken (Kalaycı, 2005) Tablo 8'de değerin bu aralıkta olduğu görülmektedir. Bir diğer regresyon varsayımı için çoklu doğrusal bağlantı sorunu incelenmiştir. Bu sorunun incelenmesinde VIF ve Tolerance değerleri dikkate alınmıştır. VIF değeri 10'dan küçük ve Tolerance değeri 0.20'dan büyük olması çoklu doğrusal bağlantının bulunmadığını ifade etmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2016). Bu doğrultuda Tablo 7'deki değerlere göre bu varsayım da karşılanmaktadır. Dolayısıyla H_2 ve H_3 hipotezleri kabul edilirken H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Yöneticilerin aktif, rahat ve agresif iletişimci biçimlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Tablo 9'da bağımsız değişkende aktif, rahat ve agresif iletişimci biçimlerinin; bağımlı değişkende işten ayrılma niyetinin olduğu modelin tahmin sonuçları yer almaktadır. Tablo 9, rahat ve agresif iletişimci biçimlerinde katsayının anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Standart beta değeri; rahat iletişimci biçimindeki bir standart sapma artışın işten ayrılma niyetini 0,166 standart sapma azalttığını; agresif iletişimci biçimindeki bir standart sapmalık artışın ise işten ayrılma niyetini 0,169 standart sapma arttırdığını göstermektedir.

Tablo 9: Model Sonuçları

	Beta Değeri	Standart Beta Değeri	T- Değeri	T Testi Olasılık Değeri	Tolerance	VIF
Sabit	2,605		5,881	,000		
Aktif	-0,080	-0,056	-0,678	0,499	0,562	1,779
Rahat	-0,205	-0,166	-2,005	0,046	0,564	1,773
Agresif	0,218	0,169	2,645	0,009	0,946	1,058

Tablo 10'da F Testi olasılık değeri incelendiğinde modelin bir bütün olarak anlamlı çıktığı görülmüştür. Regresyon varsayımları incelendiğinde ise çarpıklık ve basıklık değerlerine göre hata terimlerinin normal dağıldığı varsayımı doğrulanmış; Durbin -Watson değeri dikkate alındığında oto korelasyon sorununun olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 10). Tablo 9'daki Tolerance ve VIF değerleri ise çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir. Bu durumda H_6 ve H_7 hipotezleri kabul H_5 hipotezi ise ret edilmiştir.

Tablo 10: Tanı Test Sonuçları

	Durbin Watson Değeri	Düzeltilmiş Re-Kare	F- Testi	F Testi Olasılık Değeri	Artıkların Çarpıklık Değerleri	Artıkların Basıklık Değeri
İşten ayrılma niyeti - Aktif, Rahat, Agresif İletişimci Biçimleri	2,098	0,063	6,407	0,000	0,746	-0,490

SONUÇ VE TARTIŞMA

İletişim sistemi Zoga'ya göre bir nevi insan vücudunda bulunan sinir sistemi gibi bütün örgütü kaplayan bir yapıdır (Sabuncuoğlu, 1974). Bu yapının oluşmasında ve sürdürülebilir kılınmasında ise yöneticiler sorumlu tutulmaktadır. Hammaker ve Rader'a (1977) göre iletişim ve yönetici ilişkisi "İyi yöneticiler iyi iletişimcidir; kötü yöneticiler ise muhtemelen kötü iletişimcidir" şeklinde kurulmuştur. Yöneticilerin üstlerindeki bu sorumluluğun ilk adımı ise kendi iletişim biçimlerini düzenlemekten geçmektedir. Bu doğrultuda ise çalışanların, iletişim şekillerindeki beklentilerinin ve iletişim şekillerinin örgütlerde artırılmaya çalışılan iş tatmini ve azaltılmaya çalışılan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin bilinmesi, yöneticilere rehberlik edecektir. Bu doğrultuda hazırlanan çalışmada özel ve kamu sektörlerinde çalışan işgörenlerden yöneticilerinin iletişim biçimleri hakkında bilgi alınmış ve iletişim şekillerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Araştırma bulgularına göre açık iletişim biçimi ile çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunmamaktadır. Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkinin açık ve net olması gerekliliğine (Gülver, 2014; Nathan ve diğerleri, 1991; Kim, 2002; Schwiger ve Denisi, 1991) dair genel kanı doğrultusunda mesajın ast tarafından daha iyi anlaşılması, bu durumun astın başarısını etkilemesi ve başarıdaki artış sonucu iş tatminin artması dolayısıyla işten ayrılma niyetinin azalması beklentisi ise açık iletişimci biçimi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve işten ayrılma niyetiyle arasında negatif yönlü bir ilişkiye neden olacağına inanılmıştır. Öte yandan Türk toplumunun yüksek bağlamlı iletişimi tercih etmesi (Erdem ve Günlü, 2006; Hofstede, 1980) iş görenlerin açık iletişim kurmaya çalışan yöneticilere karşı olumsuz bir tutuma sahip olabileceğini ve bu durumun da iş tatminini negatif, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkileyebileceğini düşündürtmektedir. Bu ikilemin çalışmaya da yansımış olabileceği ve sonuç olarak değişkenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkiye ulaşılamamasına sebebiyet verdiğine inanılmaktadır.

Çalışmada ayrıca aktif iletişimci biçiminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu iletişim şeklinin yöneticinin kişisel başarısıyla ilgili olduğu; çalışanları üzerinde olumlu veya olumsuz bir katkıya sebebiyet vermediği düşünülmektedir.

Analiz sonuçları rahat iletişimci tarzının iş tatmini üzerinde negatif, işten ayrılma niyeti üzerinde ise pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Allen, Rybczyk, ve Judd'un (2006) çalışmasında rahat iletişimci tarzının yöneticinin etkinliği ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Bradley ve Baird (1977) Y Teorisini benimseyen yöneticilerin iletişim tarzlarından birinin rahat iletişim tarzı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yöneticinin etkinliğinin ve Y teorisini benimseyen bir yöneticiye sahip olmanın iş tatmini üzerinde olumlu; işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkisi olacağı düşünülmektedir. Ayrıca Infante ve Gorden (1981) üst ve ast çalışanların kendi iletişimci biçimleri algıları ile tatminleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada astların tatminini en fazla arttıran iletişimci biçimlerinden birinin kendisinin aksine rahat olan yöneticiler olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışma da diğer çalışmalar ve araştırma sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Çalışmadaki son bulgu ise agresif iletişimci biçiminin iş tatminine negatif ve işten ayrılma niyeti üzerine pozitif etkiye sahip olmasıdır. Agresif yönetim tavırları karanlık liderlerin bir özelliği olarak görülmektedir. Takipçilerin bazılarının kendinden uzaklaştırmasına ve birçok farklı sorunun ortaya çıkmasına yol açabilmektedir (Başar, 2019). Karanlık liderlik de iş tatminini negatif, işten ayrılma niyetini ise pozitif olarak etkilemektedir. Bu doğrultuda araştırma sonucu şaşırtıcı değildir.

Öte yandan; çalışma gerçekleştirilirken bazı kısıtlamalarla karşı karşıya kalınmıştır. İlk olarak zaman, maliyet kısıtlamaları ve anketteki soru sayısının fazla olması dolayısıyla örnekleme dahil edilen kişi sayısıyla talep edilen sayılara ulaşılamamış ve sınırlı kalmıştır. Ayrıca iletişimci biçimleri ölçeği geçerliliğinin sağlanabilmesi amacıyla orijinal ölçekten farklılaşmıştır. Ek olarak yöneticilerin iletişimci biçimleri, çalışanların algıları doğrultusunda belirlenmiştir. Bu kısıtlar neticesinde araştırma sonunda yöneticinin rahat iletişimci biçimi iş tatminini pozitif, işten ayrılma niyetini negatif yönlü etkilerken; agresif iletişimci biçiminin etkisi iş tatmini üzerinde negatif, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü olmuştur. Bu doğrultuda yöneticilere rahat iletişimci biçimi sergilemeleri ve agresif tavırlardan kaçınmaları önerilmektedir. Ayrıca ileride konuyla ilgili yapılacak çalışmalarda astların astlarla olan iletişimci biçimlerinde astların performans düzeyine etkisi incelenebilir. İlaveten, astların yöneticilerle iletişiminde kullanılan iletişimci biçiminin tespiti üzerine çalışılabilir. Ayrıca, yöneticilerin iletişimci biçimlerinin çalışanlardaki iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin daha iyi anlaşılması için aracı ve düzenleyici değişkenlerin de modele dahil edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Akan, B. B., ve Ünsar, A. S. 2019. Karizmatik liderlik iletişim becerilerinin etik davranışlara etkisi üzerine bilişim sektöründe bir uygulama. **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** 7(5): 83-93.

Allen, J. L., Rybczyk, E. J., ve Judd, B. 2006. Communication style and the mangerial effectiveness of male and female supervisors. **Journal of Business & Economics Research (JBER)**, 4(8).

Alparslan, A. M., Yastıoğlu, S., ve Taş, M. A. 2017. İşgörenleri mutlu eden yönetici davranışlarını belirlemeye yönelik bir araştırması. **5. Örgütsel Davranış Kongresi**, Antalya.

Aytürk, N. 2015. **Örgütsel ve yönetsel davranış: örgütlerde insan ilişkileri ve yönetsel davranış yöntemleri**. Detay Yayıncılık.

Başar, U. 2019. **Liderin karanlık kişilik özellikleri ile çalışanın tükenmişliği arasındaki ilişkide çalışanın karanlık liderlik algısının aracı rolü: çok düzeyli bir araştırma.** Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi.

Başar, U., Sığrı, Ü., ve Basım, N. 2016. İş yerinde karanlık liderlik. **İş ve İnsan Dergisi**, 3(2): 65-76.

Bradley, P. H. ve Baird, J E. Jr. 1977. Management and communicator style: A correlational analysis. **Central States Speech Journal**, 28: 194-203.

Brayfield, A. H ve Rothe, H. F. 1951. An index of job satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, 35(5): 307-311.

Cammann, C., Fichman, M, Jenkins G.D., Klesh, J.R. 1983. Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. S.E. Seashore, E.E. III Lawler, P.H. Mirvis ve C.Cammann (Eds.), **Assessing organizational change: a guide to methods, measures, and practices**. Wiley, New York.

Cattell, R. B. 1978. **The scientific use of factor analysis**. Plenum.

Duran, A., Unur, K., ve Şeker, F. 2020. Otel çalışanlarının iletişim becerilerinin işlerinden ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş yaşamında yalnızlığın aracılık rolü. **Journal of Tourism and Gastronomy Studies**, 8(4): 2848-2868.

Dursun, Ö. Ö., Aydın, H. C., ve Özgökçe, F. 2011. İletişimci biçimleri ölçeğinin Türkçeye çevirisi, uyarlanması, geçerlik ve güvenirliğinin sağlanması. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 6(2).

Erdem, R. ve Günlü, E. 2006. İletişim eğilimlerinin yüksek bağlam-düşük bağlam ayırımı ile incelenmesi: hastane çalışanları örneği. **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, 9(2): 177-195.

Gülver, M. 2014. Örgütsel iletişim ve ast üst ilişkileri. F. M. Harmancı, M. Gözübenli ve A.E. Alaç (Eds.), **Güvenlik sektöründe insan ilişkileri**: 25-44. Nobel Yayınevi, ISBN:978-605-133-959-7

Günçavdı, G. 2017. Karizmatik liderlik: alan yazin taramasi. **Uluslararası İnsan ve Sanat Araştırmaları Dergisi**, (Ek 1), 21-34.

Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. 2012. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 41(2): 189-213.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. 2016. **Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: felsefe – yöntem – analiz**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hammaker, P.M., ve Rader, L. T. 1977. Plain talk to young executives. Homewood. IL: Richard D. Irwin,

Hofstede, G. 1980. Motivation, leadership, and organization:do american theories apply abroad?. **Organizational Dynamics**: 42-63.

Infante, D. A., ve Gorden, W. I. 1981. Similarities and differences in the communicator styles of superiors and subordinates: Relations to subordinate satisfaction. **Communication Quarterly**. 30(1): 67-71.

Jeong, J. 2004. **Analysis of the factors and the roles of hrd in organizational learning styles as identified by key informants at selected corporations in the republic of Korea.** Yayınlanmamış doktora tezi, Texas: A&M University.

Kalaycı, Ş. 2005. **SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri, 1.Baskı.** Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K., ve Çınar, O. 2009. Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi–bir uygulama. **İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi:** 67.

Keser, A., ve Bilir, K. B. Ö. 2019. İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(3): 229-239.

Kılıç, N. P. 2018. Kuşaklararası iletişim: Üniversite öğrencilerinin yaşlılarla iletişim biçimleri. **Journal Of International Social Research**, 11(55).

Kim, S. 2002. Participative management and job satisfaction: lessons for management leadership. **Public Administration Review**, 62(2): 231-242.

Lovas, B., Ghoshal, S. 2000. Strategy as guided evolution. **Strategic Management Journal**, 21: 875-896.

Luthans, F., Welsh, D. H. B. ve Rosencrantz, S. A. 1993. What do Russian managers really do? **Journal of International Business Studies**, 4: 741–61.

Miles, E.W., Patrick, S. ve King, W.C. 1996. Job level as a systemic variable in predicting the relationship between supervisory communication and satisfaction. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 69: 277-292.

Nathan, B.R., Mohrman, A.M. ve Milliman, J. 1991. Interpersonal relations as a context for the effects of appraisal interviews on performance and satisfaction: a longitudinal study. **Academy of Management Journal**, 34:352-369.

Norton, R. 1983. **Communicator style: Theory, applications, and measures Vol. 1**. Sage Publications Incorporated.

Norton, R. W. 1978. Foundation of a communicator style construct. **Human Communication Research**, 4(2): 99-112.

Oswald, S. L., Mossholder, K. W., ve Harris, S. G. 1994. Vision salience and strategic involvement: Implications for psychological attachment to organization and job. **Strategic Management Journal**, 15: 477-489.

Poon, J. M. 2004. Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. **Personnel Review**, 33(3): 322-334.

Sabuncuoğlu, Z. 1974. Modern işletmelerde haberleşme sorununun analizi, **Bursa İ.T.İ.A. Dergisi**, 3(1): 138–161.

Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. 2016. **Bilim, felsefe ve metodoloji**. İstanbul: Beta yayınları.

Schweiger, D.M. ve Denisi, A.S. 1991. Communication with employees following a merger: a longitudinal field experiment. **Academy of Management Journal**, 34: 110- 135.

Sevüktekin, M. 2007. **Ekonometrik zaman serileri analizi**. Ankara: Nobel Yayınevi.

Soysal, A., Pınar, Ö. K. E., Yağar, F., ve Meryem, T. 2017. Örgütsel iletişim ve iş tatmini düzeylerinin incelenmesi: Bir özel hastane örneği. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 37: 243-253.

Sökmen, A., ve Sezgin, A. C. 2017. İş tatmini ve işten ayrılma niyetinin değerlendirilmesi: otel işletmeleri sınır birim. **Journal of Tourism and Gastronomy Studies**, 237- 250.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. 2013. **Using multivariate statistics. 6. baskı.** Boston: Pearson.

TÜİK, 2021. İşgücü İstatistikleri, I. Çeyrek: Ocak - Mart, 2021, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-I.-%C3%87eyrek:-Ocak---Mart,-2021-37545&dil=1, Erişim Tarihi: 26.05.2021.

Ünler, E., Kılıç, B., ve Çıray, J. C. 2014. İletişim ikliminin, iş doyumu ve işden ayrılma niyeti ilişkisine etkisi. **Öneri Dergisi**, 11(41): 237-250.

Yüksel, İ. 2005. İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 6 (2): 291-306.

ÇALIŞMA YETERLİLİĞİ (WORK ABILITY): ALGILANAN STRES VE STRESLE BAŞA ÇIKMA ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Öğr. Gör. Dr. Alptekin DEVELİ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi,
alptekin.develi@gop.edu.tr

Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ

Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi;
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi,
mfcavus@gmail.com

ÖZET

Bireylerin zihin, beden ve ruh sağlığı düzeylerinin yaptıkları işle uyumlu olması anlamına gelen çalışma yeterliliği (work ability), iş yaşamını pek çok açıdan etkileyen bir değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma yeterliliği kavramının ölçümü, çalışma yeterliliği endeksi (work ability index) vasıtasıyla yapılabilmektedir. Çalışma yeterliliğinin araştırma konusu yapılması bakımından ulusal yazındaki duruma bakıldığında ise, uluslararası yazının aksine, ilgili konunun kısıtlı bir durumda olduğu anlaşılmaktadır. Bu araştırmada çalışma yeterliliğinin algılanan stres ve stresle başa çıkma üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemi ve ilişkisel tarama modeliyle tasarlanan çalışmada kolayda örnekleme yöntemi ve kesitsel zamanlı anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma kamu sektöründe, beyaz yakalı olarak çalışan 91 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veri, kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmiştir. Sonuçlara göre çalışma yeterliliği algılanan stresi açıklamada olumsuz yönde, stresle başa çıkmayı açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Çalışma Yeterliliği, Çalışma Yeterliliği Endeksi, Stres, Başa Çıkma, SmartPLS.*

GİRİŞ

Çalışma yeterliliği (work ability) kavramının gelişim süreci, çalışanların neden erken yaşta emekli olma eğilimi gösterdiklerinin sorgulanmasıyla başlamıştır (Ilmarinen ve diğerleri, 1997). Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmalar sayesinde ve özellikle de 1990'lı yıllara gelindiğinde çalışma yeterliliği olgusu hem kavramsal anlamda hem de uygulamaya dönük yönleriyle netlik kazanmıştır (Ilmarinen, 2019). Çalışma yeterliliği, bir bireyin yaptığı iş ile fizyolojik, psikolojik ve zihinsel özelliklerinin uyumlu olması anlamına gelmektedir (Ilmarinen, 2007; Ilmarinen, 2009). Başka bir anlatımla ilgili kavram şu şekilde tanımlanmaktadır: "Çalışma yeterliliği, bireylerin işleriyle ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri bakımından bedensel, zihinsel ve ruhsal anlamdaki hazır bulunuşluk düzeyidir" (Develi, 2020: 11; Develi ve Çavuş, 2021: 126). Çalışma yeterliliği kavramının kapsamında bir çalışanın işini ne kadar iyi yaptığı, fizyolojik ve zihinsel sağlığının ne durumda olduğu ve yaptığı işin gereklerini yerine getirmesi anlamında gelecekte kendisini nerede gördüğü gibi hususlar bulunmaktadır (Develi ve Cavus, 2019; Tuomi ve diğerleri, 1998).

Çalışma yeterliliği kavramı uluslararası yazında önemli bir boyut kazanmış ve iş yaşamında önemli bir yeri olduğu pek çok defa tespit edilmiştir (Ilmarinen ve diğerleri, 2015; Nawrocka ve diğerleri, 2018; Tengland, 2011; Tuomi ve diğerleri, 1998). Bu doğrultuda yapılan çalışmalar sonucunda geliştirilen çalışma yeterliliği endeksi [work ability index (WAI)] 30'dan fazla dile uyarlanmış durumdadır (Ilmarinen, 2019). Diğer yandan, yine bu alanda gerçekleştirilen güncel araştırmalara göre çalışma yeterliliği konusunun ele alınıp incelenmesi bağlamında ulusal yazının oldukça sınırlı olduğu bilinmektedir (Develi, 2020; Develi ve Çavuş, 2021).
Bu araştırmada çalışma yeterliliğinin algılanan stres ve stresle başa çıkma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma modelinin kuramsal alt yapısı bağlamında, çalışma yeterliliği kavramı ile algılanan stres ve stresle başa çıkma kavramları arasındaki ilişkiler İş Talepleri ve Kaynakları Modeli (Demerouti ve diğerleri, 2001) ile öngörülmüştür. İş Talepleri ve Kaynakları Modeline göre iş talepleri, bir işin yerine getirilmesi için gerekli olan fiziksel ve zihinsel çabayı azaltıcı şeyleri ifade etmekte iken; kaynaklar ise iş talepleriyle baş edebilmek için gerekli olan destek sağlayıcıları arttırıcı şeyleri ifade

etmektedir (Demerouti ve diğerleri, 2001; Schaufeli, 2017). Bu kuramsal yaklaşıma göre artış gösteren iş talepleri neticesinde stres ve tükenmişlik ile fiziksel veya zihinsel anlamdaki gerginlik ve sağlık bozuklukları ortaya çıkmakta iken, artış gösteren kaynaklar neticesinde ise yükselen bir motivasyon ve üretkenlik oluşmaktadır (Schaufeli ve Taris, 2014). Netice itibariyle, çalışma yeterliliğinin İş Talepleri ve Kaynakları Modelindeki kaynaklar statüsünde yer alan bir değişken olduğu öngörülerek aşağıdaki araştırma hipotezleri oluşturulmuştur:

H_1: Çalışma yeterliliği, algılanan stresi olumsuz yönde açıklamaktadır.

H_2: Çalışma yeterliliği, stresle başa çıkmayı olumlu yönde açıklamaktadır.

YÖNTEM

Araştırma Tasarımı ve Veri

Araştırma, nicel araştırma deseni ve ilişkisel tarama modeli ile tasarlanmıştır. Araştırmanın verisi kolayda örnekleme yöntemi ve kesitsel zamanlı anket tekniği aracılığıyla gönüllü katılım esas alınarak toplanmıştır. Elde edilen verinin incelenmesinde ön veri analizleri, merkezi eğilim ve değişkenlik ölçüleri, sıklık analizleri ve Cronbach alfa katsayısı hesaplamaları için IBM SPSS yazılımı kullanılırken, araştırmanın ölçüm modelini ve yapısal modelini test etmek için SmartPLS yazılımı tercih edilmiştir. SmartPLS analizlerinin istatistiksel anlamlılıkları için %5 güven düzeyinde yanlılığı düzeltilmiş ve hızlandırılmış güven aralığı yöntemi (BCa CI) ve 5000 türev örneklem (bootstrapping) sayısı kullanılmıştır (Hair vd., 2017; Henseler vd., 2016).

Örneklem

Araştırmanın örneklemini kamu sektöründe faaliyet gösteren bir kurumun beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır (n = 91). Cinsiyet dağılımı açısından katılımcıların 59'u erkek, 32'si kadındır. Yaş grubu dağılımı açısından 18-25 yaş aralığında dört kişi, 26-35 yaş aralığında 32 kişi, 36-45 yaş aralığında 35 kişi, 46-55 yaş aralığında 17 kişi ve 56-65 yaş aralığında üç kişi bulunmaktadır. Eğitim düzeyi dağılımı açısından bir kişi ilköğretim düzeyinde, 23 kişi lise düzeyinde, 14 kişi ön lisans düzeyinde, 46 kişi lisans düzeyinde ve yedi kişi ise lisansüstü düzeyde eğitimlidir. Çalışma süresi dağılımı açısından 0-5 yıl arası tecrübesi olan 18 kişi, 6-10 yıl arası tecrübesi olan 22 kişi, 11-15 yıl arası tecrübesi olan 18 kişi, 16-20 yıl arası tecrübesi olan 16 kişi, 21-25 yıl arası tecrübesi olan 9 kişi, 26 yıl ve üzeri tecrübesi olan 8 kişi bulunmaktadır. Dolayısıyla, katılımcıların çoğunluğu erkek, 36-45 yaş aralığında, lisans düzeyinde eğitimli ve 6-10 yıl arası iş deneyimine sahip beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır.

Ölçme Araçları

Çalışma yeterliliği endeksi: Katılımcıların çalışma yeterliliği düzeylerini ölçmek için Tuomi ve diğerleri (1998) tarafından geliştirilen ve Develi (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanan çalışma yeterliliği endeksi [work ability index (WAI)] kullanılmıştır. 7 maddeden oluşan endeks, farklı ölçüm düzeyleriyle yanıtlanan, puanlı ve kategorik bir yapıdadır. Çalışma yeterliliği endeksi düzey belirleyici (summative), yani toplamlı gösterge olarak ölçüm yapmakta ve endeksten 7 ile 49 aralığında puan alınabilmektedir. Endeks puanının yükselmesi çalışma yeterliliğinin de yüksek olmasını ifade etmektedir. Diğer yandan, çalışma yeterliliği endeksinden elde edilen puan sınıflandırılabilmektedir. Buna göre, 7-27 arası puan zayıf çalışma yeterliliğini, 28-36 arası puan orta çalışma yeterliliğini, 37-43 arası puan iyi çalışma yeterliliğini ve 44-49 arası puan mükemmel çalışma yeterliliğini göstermektedir. Çalışma yeterliliği endeksi üzerinden elde edilen bu gruplamalar, çalışanlar ve yöneticilere yönelik çeşitli gösterge ve yönergeler sunmaktadır (Bkz. Develi, 2020; Develi ve Çavuş, 2021)

Stres ölçeği: Katılımcıların stres ve stresle başa çıkma düzeylerini ölçmek için Cohen ve diğerleri (1983) tarafından geliştirilen ve Bilge ve diğerleri (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan algılanan stres ölçeği kullanılmıştır. Yansıtıcı bir yapıda olan ölçek, algılanan stres (5 madde) ve algılanan baş etme (3 madde) olmak üzere 2 boyut ve 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert ile puanlandırılmıştır (1 = hiç, 5 = çok sık). Yüksek ortalama, yüksek katılımı ifade etmektedir.

Diğer yandan, anket formunda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve çalışma süresini ölçen sorular yer almaktadır.

BULGULAR

Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarına yönelik tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Araştırma örnekleminin tanımlayıcı istatistikleri

Yapılar	Sayı	Yüzde	Ortalama	Standart sapma	Alt sınır	Üst sınır
Zayıf çalışma yeterliliği	5	5.5	23.600	3.435	7	27
Orta çalışma yeterliliği	12	13.2	34.583	1.379	28	36
İyi çalışma yeterliliği	36	39.6	40.444	1.919	37	43
Mükemmel çalışma yeterliliği	38	41.8	45.974	1.793	44	49
Toplam çalışma yeterliliği	91	100.0	41.055	6.032	7	49
Algılanan Stres	91	100.0	2.802	.780	1	5
Stresle Başa Çıkma	91	100.0	3.476	.692	1	5

Not. n = 91

Bu aşamadan sonra çalışma yeterliliği endeksinin bütünsel bir sonucunu temsil eden toplam çalışma yeterliliği yapısının algılanan stres ve stresle başa çıkma üzerindeki açıklayıcılık gücünü tespit etmek için oluşturulan ölçüm modelleri ve yapısal modeller test edilmiştir.

Ölçüm Modeli Analizi

Çalışma yeterliliğinin bağımsız değişken (egzojen yapı) ve algılanan stres ile stresle başa çıkmanın bağımlı değişkenler (endojen yapılar) olarak atandığı ölçüm modeline ait birleşme geçerliliği ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Birleşme geçerliliği ve güvenilirlik sonuçları

Yapılar	Göstergeler	GY	t	p	α	rho_A	CR	AVE
Algılanan stres	AS1	.698	5.460	.000	.792	.803	.857	.546
	AS2	.799	9.992	.000				
	AS3	.783	6.825	.000				
	AS7	.751	8.807	.000				
	AS8	.654	6.210	.000				
Stresle başa çıkma	SBÇ4	.803	6.993	.000	.707	.730	.836	.631
	SBÇ5	.861	7.740	.000				
	SBÇ6	.711	3.666	.000				
Çalışma yeterliliği[a]	ÇYT	1	-	-	.749[b]	1	1	1

Not. n = 91, GY: Gösterge yükleri, t: t istatistiği anlamlılık düzeyi, p: p istatistiği anlamlılık düzeyi, α: Cronbach alfa katsayısı, CR: Birleşik güvenilirlik, AVE: Açıklanan ortalama varyans, AS: Algılanan stres, SBÇ: Stresle başa çıkma, ÇYT: Çalışma yeterliliği toplam puanı.

a. Çalışma yeterliliği yapısı değişken şeklinde ele alındığından gösterge yükü 1'e sabitlenmekte, dolayısıyla güvenilirlik ve birleşim geçerliliği katsayıları hesaplanmamaktadır (Hair ve diğerleri, 2017).
b. Çalışma yeterliliği endeksine ait 7 maddeye yönelik SPSS yazılımı ile hesaplanan Cronbach alfa katsayısı.

Ölçüm modeli analizinin birleşme geçerliliği ve güvenilirlik analizlerine yönelik sonuçlara göre tüm gösterge yükleri istatistiksel olarak anlamlıdır ($t > 2.57$, $p < .01$). Cronbach alfa (α), rho_A ve birleşik güvenilirlik (CR) katsayılarının .70 ve üstü olması yapıların güvenilir olduklarına işaret etmektedir (Cronbach, 1951; Nunnally, 1978; Hair ve diğerleri, 2017; Henseler ve diğerleri, 2016). Açıklanan ortalama varyans (AVE) katsayılarının .50 ve üstü olması ise birleşme geçerliliğinin sağlandığına işaret etmektedir (Latan ve Ghozali, 2015; Hair ve diğerleri, 2017).

Ölçüm modeline ait yapıların ayrışma geçerliliği analizi sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3: Ayrışma geçerliliği sonuçları

	Yapılar	1	2	3
	Fornell-Larcker Ölçütü			
1	Algılanan stres	(.739)		
2	Stresle başa çıkma	-.406	(.794)	
3	Çalışma yeterliliği	-.355	.313	(1)
	Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT)			
1	Algılanan stres	-		
2	Stresle başa çıkma	.549	-	
3	Çalışma yeterliliği	.391	.369	-

Not. n = 91, köşegenlerdeki parantez içi katsayılar AVE katsayılarının karekökünü, diğer katsayılar ise değişkenler arası korelasyon katsayılarını göstermektedir.
a. Çalışma yeterliliği yapısı değişken şeklinde ele alındığından gösterge yükü 1'e sabitlenmekte, dolayısıyla AVE değeri ve karekökü katsayıları hesaplanmamaktadır (Hair ve diğerleri, 2017).

Ölçüm modeli analizinin ayrışma geçerliliği analizlerine yönelik sonuçlara göre çalışma yeterliliği, algılanan stres ve stresle başa çıkma değişkenlerinin her birine ait açıklanan ortalama varyans (AVE) katsayısı karekökünün, diğer değişkenlerle olan korelasyon katsayısından büyük olması sebebiyle ($\sqrt{AVE} > r$) Fornell-Larcker ölçütü bağlamında ayrışma geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Diğer yandan, söz konusu üç değişkenin Heterotrait-Monotrait oranı ölçütü bağlamında hem genel anlamdaki ayrışma (HTMT < .90) hem de birbirine benzemeyen yapılar anlamındaki ayrışma (HTMT < .85) bakımından ayrışma geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir (Henseler ve diğerleri, 2015).

Yapısal Modeli Analizi

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla gerçekleştirilen yapısal model analizinin sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Yapısal model analizi sonuçları

Bağımsız değişken (Egzojen yapı)	Bağımlı değişken (Endojen yapı)	R^2	Q^2	β	t	p	VIF
Çalışma yeterliliği	Algılanan stres	.126	.061	-.355	3.774	.000	1.000
Çalışma yeterliliği	Stresle başa çıkma	.098	.038	.313	2.493	.013	1.000

Not. n = 91, R^2: Regresyon belirlilik katsayısı, Q^2: Tahmin gücü, β: Yol katsayısı, t: t istatistiği anlamlılık düzeyi, p: p istatistiği anlamlılık düzeyi, VIF: Varyans büyütme faktörü.

Yapısal model analizi sonuçlarına göre çalışma yeterliliği algılanan stresi açıklamada yaklaşık %13 ve stresle başa çıkmayı açıklamada yaklaşık %10 katkı yapmaktadır. Bununla birlikte tahmin gücü katsayıları ($Q^2_{\text{(algılanan stres)}} = .061$, $Q^2_{\text{(stresle başa çıkma)}} = .038$) araştırma modelinin endojen yapı üzerinde etkili olduğuna ($Q^2 > 0$) işaret etmektedir (Geisser, 1974; Stone, 1974). Diğer yandan, modelde doğrusallık problemi olmadığı (VIF < 5) anlaşılmaktadır (Hair ve diğerleri, 2017). Yol katsayılarına

bakıldığında ise çalışma yeterliliğinin algılanan stres üzerinde olumsuz yönde etkili olduğu (β = -.355, $t > 2.57$, $p < .001$), stresle başa çıkma üzerinde ise olumlu yönde etkili olduğu (β = .313, $t > 1.96$, $p < .05$) görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar H_1 ve H_2 hipotezlerinin desteklendiğini göstermektedir.

SONUÇ

Bu araştırma, ulusal yazın için yeni bir konu olan çalışma yeterliliği kavramının algılanan stres ve stresle başa çıkma üzerindeki etkisini incelemek üzere gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında çalışma yeterliliği kavramının ölçümü, çalışma yeterliliği endeksi [work ability index (WAI)] vasıtasıyla yapılmıştır. Kamu sektöründe beyaz yakalı olarak çalışan 91 birey üzerinde gerçekleştirilen incelemeler neticesinde açıklayıcı sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında Demerouti ve diğerleri (2001) tarafından geliştirilen İş Talepleri ve Kaynakları Modeli'ne dayanarak oluşturulan iki araştırma hipotezi de desteklenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre çalışma yeterliliğinin artması, algılanan stresin azalmasına ve stresle başa çıkmanın artmasına katkı sağlamaktadır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar kamu sektöründe beyaz yakalı olarak çalışan örneklem grubu ile sınırlıdır. Bununla birlikte, araştırmada kolayda örnekleme yönteminin kullanılması ve kesitsel zamanlı bir uygulama yapılması diğer sınırlılıklardır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda özel sektör üzerine yoğunlaşılması, araştırma evreninin özelliklerini dikkate alan bir örnekleme yöntemi kullanılması veya boylamsal ve zaman gecikmeli uygulamalar yapılması ile daha kapsamlı bulgulara ulaşmak mümkün olacaktır. Ayrıca çalışma yeterliliği düzeyleri (zayıf, orta, iyi, mükemmel) üzerinden farklı kurgudaki araştırmalar yapılabileceği de belirtilmelidir.

KAYNAKÇA

Bilge, A., F. Öğce., Genç, R. E., ve Oran, N. T. 2009. Algılanan stres ölçeği (ASÖ)'nin Türkçe versiyonunun psikometrik uygunluğu, **Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, 2(25): 61-72.

Cohen, S., Kamarck, T., ve Mermelstein, R. 1983. A global measure of perceived stress. **Journal of Health and Social Behavior**, 24(4): 385-396.

Cronbach, L. J. 1951. Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, 16(3): 297-334.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., ve Schaufeli, W. B. 2001. The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, 86(3): 499-512.

Develi, A., ve Cavus, M. F. 2019. **When employees demonstrate the task performance? The role of work ability levels.** İçinde I. Hashi (Ed.), Proceeding Book of 3rd International Scientific Conference on Business and Economics (ISCBE) (ss. 88-92), South East European University.

Develi, A. 2020. **Çalışma yeterliliği, iş tatmini ve görev performansı ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma**, (Yayımlanmamış doktora tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.

Develi, A. ve Çavuş, M. F. 2021. Çalışma yeterliliği kavramı: Kuramsal temeller ve ölçüm yöntemi. **İş ve İnsan Dergisi**, 8(1): 123-137.

Fornell, C., ve Larcker, D. F. 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, 18(1): 39-50.

Geisser, S. 1974. A predictive approach to the random effect model. **Biometrika**, 61(1): 101-107.

Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., ve Sarstedt, M. 2017. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**, (2nd edition). Sage Publications.

Henseler, J., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. 2015. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. **Journal of the Academy of Marketing Science**, 43(1): 115-135.

Henseler, J., Hubona G. S., ve Ray, P. A. 2016. Using PLS path modeling in new technology: Updated guidelines. **Industrial Management & Data Systems**, 116(1): 2-20.

Ilmarinen, J., Tuomi, K., ve Klockars, M. 1997. Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, 23(1): 49-57.

Ilmarinen, J. 2007. The work ability index (WAI). **Occupational Medicine**, 57(2): 160-160.

Ilmarinen, J. 2009. Work ability: A comprehensive concept for occupational health research and prevention. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, 35(1): 1-5.

Ilmarinen, V., Ilmarinen, J., Huuhtanen, P., Louhevaara, V., ve Näsman, O. 2015. Examining the factorial structure, measurement invariance and convergent and discriminant validity of a novel self-report measure of work ability: Work ability-personal radar. **Ergonomics**, 58(8): 1445-1460.

Ilmarinen, J. 2019. From work ability research to implementation. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 16(16): 2882-2888.

Latan, H., ve Ghozali, I. 2015. **Partial least squares: Concepts, techniques and application using program SmartPLS 3.0.**, (2nd edition). Diponegoro University Press.

Nawrocka, A., Garbaciak, W., Cholewa, J., ve Mynarski, W. 2018. The relationship between meeting of recommendations on physical activity for health and perceived work ability among white-collar workers. **European Journal of Sport Science**, 18(3): 415-422.

Nunnally, J. C. 1978. **Psychometric theory**. McGraw-Hill

Schaufeli, W. B., ve Taris, T. W. 2014. A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In **Bridging occupational, organizational and public health** in (pp. 43-68). Springer, Dordrecht.

Schaufeli, W. B. 2017. Applying the job demands-resources model. **Organizational Dynamics**, 46(2): 120-132.

Stone, M. 1974. Cross-validatory choice and assessment of statistical predictions. **Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)**, 36(2): 111-133.

Tengland, P. A. 2011. The concept of work ability. **Journal of Occupational Rehabilitation**, 21(2): 275-285.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L., ve Tulkki A. 1998. **Work Ability Index** (2nd revised ed.). Finnish Institute of Occupational Health.

HAVAYOLU İŞLETMELERİNDE KAPSAYICI DAVRANIŞLARIN SERGİLENMESİ VE GELİŞTİRİLMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Selvi VURAL

Bursa Uludağ Üniversitesi,

gocmenselvi@gmail.com

ÖZET

Çalışmanın amacı, örgütteki mevcut engelli çalışanları çalışma ekiplerine daha fazla ölçüde dâhil edebilmek adına kapsayıcılık çerçevesinde hangi davranışların sergilenmesi gerektiğini ve bu davranışların nasıl geliştirileceğini ortaya koymaktır. Havayolu işletmelerinde konunun kapsayıcı davranışlar çerçevesinde ele alındığı ilk çalışma olması nedeniyle önem arz etmektedir. Araştırmada, verilerin nitel yöntem aracılığıyla elde edilmesi ve yönetici/çalışan ile düzeyinde görüşmelerin gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. Bu kapsamda, temel yazın ve saha gözlemleri baz alınarak önermeler geliştirilmiş ve araştırma tasarlanmıştır. Engelli bireylere ilişkin literatürde yer alan çok sayıdaki çalışmanın yanı sıra bir örgütteki mevcut engelli çalışanların çalışma ekiplerine nasıl dâhil edileceği üzerine gerçekleştirilmiş çalışmaların sayısı oldukça azdır. Dahası, yapılan çalışmalar metodolojik ve bağlamsal açıdan bu araştırmadan farklıdır. Bu nedenle, araştırmanın hem yazındaki boşluğu dolduracağı hem de uygulamaya yönelik büyük ölçüde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Nihayetinde, tüm bunlar havayolu işletmelerinde çalışan engelli bireyleri çalışma ekiplerine daha fazla ölçüde dâhil edebilmek adına konunun kapsayıcı davranışlar çerçevesinde ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Engelli Çalışanlar, Kapsayıcı Davranışlar, Havayolu İşletmeleri

GİRİŞ

İlk kez 1990'lı yıllarda Amerika'da yaygınlaşan ayrımcılık karşıtı uygulamalar, fırsat eşitliği ve olumlu eylem biçimleriyle iş yerlerinde her çalışan için eşitliği sağlamaya yönelik yaklaşımların gündeme geldiği görülmektedir (Esty vd., 1995; Kamp ve Hagedorn-Rasmussen, 2004). Bu yaklaşımlar, Engelli Amerikalılar Yasası (ADA) ve İngiltere'deki engelli hakları hareketi fırsat eşitliği yasasıyla de büyük ölçüde desteklenmektedir (Shakespeare ve Watson, 2002: 5). Çünkü engellilik temelde çevresel, sosyal ve davranışsal dışlanmanın bir ürünü olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca bu durum, bireyin değerinin düşüklüğünü göstermekte ve onun toplumsal uyumunu güçleştirerek çeşitli aktivitelere katılımını engellemektedir (Darcy ve Pegg, 2011: 470). Söz konusu aktiviteler içerisinde çalışma yaşamı da yer almaktadır. Avrupa Komisyonu, kurumsal sosyal sorumluluk çerçevesinde değerlendirdiği bu duruma ilişkin engelli çalışanların sürdürülebilir istihdamının, yani çalışma yaşamı içerisindeki varlığının ve bunun devamlılığının önemini vurgulayan çeşitli yönergeler sunmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2011).

Bununla birlikte, engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisindeki varlığı-devamlılığı üzerinde büyük ölçüde örgüt yönetici ve çalışanlarının yani meslektaşlarının onlara yönelik yargılarının ve tutumlarının etkili olduğu savunulmaktadır (Stone ve Colella, 1996; Nelissen vd., 2016). Bu nedenle, bilhassa son yıllarda, engelli bireylerin toplumsal alanda daha fazla kabul görmesi, entegrasyonlarının sağlanması ve örgütlerde kapsayıcı anlayışın yaygınlaştırılması gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Coles ve Scior, 2012; Avrupa Komisyonu, 2011). Dolayısıyla, kapsayıcılık yaklaşımını benimseyen ve farklılıklara sahip bireyleri aynı çatı altında toplayan kapsayıcı örgütlerin varlığı ön plana çıkmaktadır. Engelli bireylerin çalışma yaşamındaki varlığı-devamlılığı üzerinde kapsayıcı örgütlerin, dolayısıyla örgütlerde kapsayıcı davranışların sergilenmesinin ve özendirilmesinin önemli ölçüde etkiye sahip olduğu düşünülmektedir (Zijlstra vd., 2012). Oysaki engelli çalışanlara yönelik gerçekleştirilen araştırmalar genellikle; çalışma yaşamında eşit fırsatlar sunmak üzere yasal düzenlemelere(Kruse ve

Schur, 2003), daha işe alım sürecinde karşılaşılan sorunlara (Hunt ve Hunt, 2004), fiziki koşullara ve uyumlulaştırma çabalarına veya zorunlu maliyetlere odaklanmaktadır (Peck ve Kirkbride, 2001). Yanı sıra, esas meselenin engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisindeki varlığını-devamlılığını sağlayacak yargıları, tutumları, meslektaş (kapsayıcılık) davranışlarını iyileştirmek, bir diğer ifadeyle onların çalışma ekiplerine dâhil edilmesini kolaylaştırmak ve bunu kolaylaştıracak faktörler üzerine odaklanmak olduğu anlaşılmalıdır. Bu bağlamda, yazındaki boşluğun doldurulması araştırmanın sorunsalıdır. Nihayetinde, engelli çalışanların çalışma yaşamında potansiyellerini tam anlamıyla ortaya koyabilecekleri koşulları yaratmak gerekmektedir. Dolayısıyla, engelli bireylerin çalışma yaşamına dâhil edilmesi üzerinde etkili olabilecek bireysel faktörleri belirleme ve onların tam potansiyellerine ulaşmalarını kolaylaştıracak koşulları yaratma gerekliliği doğmaktadır.

Sunulan bilgiler ışığında çalışmanın amacı, hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde engelli bireylerin çalışma ekiplerine dâhil edilebilmesi ve bunu gerçekleştirmeye yardımcı – kapsayıcı- davranışların nasıl geliştirilebileceğinin incelenmesidir. Ayrıca, örgütlerde bu davranışların sergilenmesi veya geliştirilmesi üzerinde hangi faktörlerin belirleyici olduğunun/olabileceğinin tespit edilmesi ve engelli bireylerin çalışma ekiplerine daha fazla ölçüde entegrasyonlarının sağlanması hedeflenmektedir. Bu amaç ve hedefler doğrultusunda, hava taşımacılığı sektöründe kapsayıcı davranışlar *(ilave rol davranışları- birey/çalışan odaklı ÖVD)* nasıl geliştirilebilir? Bu davranışların geliştirilmesinde engelli çalışanlara yönelik kalıp yargılar nasıl belirleyici olmaktadır? Engelli çalışanlara yönelik tutum kapsayıcı davranışların sergilenmesinde ve geliştirilmesinde nasıl bir role sahiptir? Engelli çalışanlara yönelik tutum kalıp yargılarca mı belirlenmektedir? sorularına cevap aranacaktır.

Kavramsal Çerçeve

Konuya ilişkin tartışmalar kuramsal temelde yürütülmüş ve araştırma sorunsalına ilişkin önermeler geliştirilirken; kuramsal tespitler, saha gözlemleri ve bu bağlamda gerçekleştirilen diğer çalışmalar (Lippmann,1922; Allport, 1935; Morgan, 1980; Ashmore ve Del Boca, 1981; Colella, 1994; Stone ve Colella, 1996; Wilson, 1996; Fiske, 1998; 2000; Banaji, 2001; Poppe, 2001; Fiske vd., 2002; Wade ve Brewer, 2006; Eagly ve Chaiken,2007; Cuddy vd., 2007; Colella ve Bruye're, 2011; Fiske, 2012; Nelissen, 2014; Nelissen vd., 2016; Dwertmann ve Boehm, 2016; Altıntaş ve Aytaç, 2018; Lyubykh vd., 2020) dikkate alınmıştır.

Önerme 1: Hava taşımacılığı sektöründe kapsayıcı davranışların geliştirilmesi üzerinde engelli bireylere yönelik kalıp yargıların belirleyici olduğu savı öne sürülebilir.

Kapsayıcılık üzerine geniş kapsamlı araştırmalar gerçekleştiren Colella ve Bruye're (2011) yazında dışlanmama veya dâhil olma ifadelerinin de bu kavrama karşılık gelecek şekilde kullanıldığını belirtmektedir. Bazı araştırmacılar ise, bu düşünceyi destekler nitelikte kapsayıcılığın odağında başkalarına yardımcı olmaya veya fayda sağlamaya yönelik davranışların yer aldığını öne sürmektedirler. Bu bağlamda, örgütte diğer bireylerin(hedeflenen kesimin) yararını gözeterek sergilenen türdeki bütün davranışlar kapsayıcılık çerçevesinde ele alınmakta ve bunlar *birey/çalışan -nezaket ve özgecilik- odaklı örgütsel vatandaşlık davranışları* şeklinde açıklanmaktadır. Amaç, hedeflenen kesimin örgütte dışlanmamasını sağlamak veya örgüte ve çalışma ekiplerine dâhil edilmesini kolaylaştırmaktır (Nelissen vd. 2016). Bununla birlikte, engelli bireylerin çalışma ekiplerine dâhil edilmesini güçleştiren, ön yargı ve ayrımcılık temelindeki kalıp yargıların(sevecenlik ve yetkinlik) örgütlerde kapsayıcı davranışların geliştirilmesi üzerinde önemli ölçüde belirleyici olduğu görülmektedir (Colella, 1994; Stone ve Colella, 1996; Colella ve Bruye're, 2011; Nelissen, 2014; Nelissen vd., 2016).

Bu bağlamda, 1994'de Colella tarafından gerçekleştirilen araştırmada, engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar ve bunlara ilişkin çözüm önerilerine odaklanılmaktadır. Bununla birlikte, söz konusu araştırmada karşılaşılan sorunlardan ziyade hem çalışma arkadaşlarının hem de yöneticilerin engelli çalışanlardan beklentileri ve buna yönelik girişimleri üzerinde daha fazla ölçüde durulmaktadır. Bir taraftan engelli çalışanlardan beklentilerin gerçekçi bir temele dayanmadığı ve ön yargıları barındırdığı belirtilmekte, öteki taraftan da örgütte etkileşimin, yardımlaşmanın ve nezaket anlayışının daha fazla ölçüde önem taşıdığı vurgulanmaktadır. Dahası, bu temelde geliştirilen politika, program ve müdahaleler arttırılmasına rağmen yine de örgütlerde engelli bireylere yönelik çeşitli

yargıların söz konusu olabileceğine değinilmektedir. Bu durum, karşılaşılan güçlükler bir yana açık bir şekilde örgütlerde kapsayıcı davranışların (etkileşim, yardımlaşma ve nezaket gibi) var olması veya gelişiminin sürdürülmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Colella, 1994).

1996'da Colella ve Stone birlikte çok daha kapsamlı bir araştırma gerçekleştirmektedir. Bu araştırma, örgütlerde engelli çalışanlara yönelik davranışları, bu davranışların etkilerini-sonuçlarını içermekte ve sonuçta araştırmacılar bir modelleme ortaya koymaktadır. Stone ve Colella (1996) tarafından ortaya koyulan bu modellemede kapsayıcı davranışlar, gözlemcilerin engelli bireylere yönelik davranışları çerçevesinde ele alınmaktadır. Gözlemcilerin -yönetici ve çalışma arkadaşlarının- örgütte işe uygunluğun değerlendirilmesi, işe yerleştirme, ücret artışları, eğitim olanakları, rehberlik(danışmanlık), sembolik davranışlar, çalışma gruplarına dâhil etme, terfi/yükselme ve yardımcı olmaya yönelik davranışlar çerçevesinde bir anlayış geliştirmesi yani kapsayıcı davranışlar sergilemesi gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Yine aynı araştırma da gözlemcilerden (çalışma arkadaşları ve yöneticiler) edinilen bilgilere dayanarak ortaya koyulan psikolojik bulgular arasında ise kalıp yargılar yer almaktadır. Kalıp yargılar nedeniyle, insanlar(gözlemciler–amirler/yöneticiler ve çalışma arkadaşları-) içinde bulundukları sosyo-kültürel çevreden etkilenerek, engelli bireylerin sahip olması gerektiğine inandığı çeşitli nitelik ve davranış biçimlerini zihinlerinde modellemektedir. Bu durum zaman zaman engelli bireylerin çalışma yaşamında hem ön yargı, farklılaştırılma, ötekileştirme, ayrımlanma ve başkalaştırılma yaklaşımlarıyla karşılaşmalarına hem de söz konusu örgütte kapsayıcı davranışların geliştirilememesine veya yaygınlık kazanamamasına neden olmaktadır. Bir diğer ifadeyle, kapsayıcı davranışların geliştirilmesi kalıp yargılarca güçleştirilmektedir.

Örgütlerde kapsayıcı davranışların geliştirilmesi üzerinde kalıp yargıların yani temelde ön yargı ve ayrımcılığın belirleyici olabileceği savını destekleyen en temel çalışma aslında Nelissen vd., (2016) tarafından Hollanda da sağlık, mağazacılık, parakende ve süper market sektöründeki 313 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Söz konusu araştırmaya göre, kalıp yargılar kapsayıcı davranışların geliştirilmesi üzerinde doğrudan değilse de dolaylı bir belirleyicidir. Ancak, farklı sektörlerde bu belirleyiciliğin değişkenlik gösterebileceğine, özellikle çalışma baskısı yüksek olan örgütlerde bu belirleyiciliği anlamlı kılan unsurların da daha fazla ölçüde gözlemlenebileceğine dikkat çekilmektedir. Nelissen vd. (2016) bu araştırma da, bahse konu belirleyiciliğin ortaya koyulmasında engelli çalışanlara yönelik tutumun aracı rolünün de incelendiği belirtilmekte ve bunun da açıklayıcılığı büyük ölçüde arttığı düşünülmektedir. Neticede, kapsayıcı davranışların geliştirilmesi ve engelli çalışanların çalışma ekiplerine dâhil edilmesi üzerinde kalıp yargıların dolaylı da olsa belirleyici olabileceği düşüncesi savunulmaktadır. Ayrıca, araştırma bağlamı göz önünde bulundurularak konunun hem farklı sektörlerde/örgütlerde hem de farklı bir yaklaşım/yöntem ile incelenebileceği düşünülmektedir.

Önerme 2: Hava taşımacılığı sektöründe engelli çalışanlara yönelik tutumun kapsayıcı davranışların sergilenmesinde önemli ölçüde rol oynadığı savı öne sürülebilir.

Tutum, bireyin ilgili olduğu nesne veya durumlara karşı gösterdiği tepkiler üzerinde yönlendirici ve dinamik etkisi bulunan, deneyimlerle düzenlenmiş, zihinsel-sinirsel bir hazırlık durumu şeklinde ifade edilmektedir (Allport, 1935). Allport (1967), tutumun temelde belirli bir kişiye veya nesneye yönelik davranma eğilimi/hazırlığı olduğunu belirtirken, Eagly ve Chaiken (2007) söz konusu kişilere veya nesnelere yönelik olumlu/olumsuz değerlendirmeleri ortaya koyan psikolojik bir eğilimin bulunduğuna dikkat çekmektedir. Bununla birlikte tutumun *bilişsel, duygusal ve davranışsal* olmak üzere üç temel bileşeni olduğu belirtilmektedir. Bir kişiye veya nesneye yönelik düşüncelerimiz, inancımız, bilgi ve değerlendirmelerimiz bilişsel tutumu, olumlu veya olumsuz hislerimiz duygusal tutumu ve onlara yönelik davranışlarımız davranışsal tutumu ortaya koymaktadır. Tutum ve davranış arasındaki ilişkiyi açıklarken belirtilmesi gereken, tutumun bir tetikleyici ve davranışlara yön veren psikolojik bir unsur olduğudur. Nesnel bir gerçekliğe dayanmayan, gözle görülemeyen-algılanamayan ancak davranışlara aracılık eden ve davranışların temelinde yer alan bu unsur yalnızca birtakım varsayımlarla veya çıkarsamalarla açıklanabilmektedir (Morgan, 1980).

Bu bağlamda Nelissen vd. (2016), yaptığı kapsamlı araştırmalar çerçevesinde tutumun kapsayıcı davranışların geliştirilmesi ya da sergilenmesinde de önemli ölçüde rol oynadığını belirtmektedir. Stone ve Colella (1996)'nın çalışmasında da kapsayıcı davranışlardan, gözlemcilerin engelli bireylere yönelik davranışları şeklinde bahsedilmektedir. Araştırmacılara göre kapsayıcı

davranışlar, gözlemcilerin ortaya koyduğu psikolojik (kalıp yargılar gibi) sonuçlardan etkilenmektedir. Daha önce de belirtildiği üzere tutumlar, olumlu/olumsuz değerlendirmeleri içeren psikolojik eğilimleri yansıtmaktadır (Eagly ve Chaiken, 2007). Dolayısıyla, söz konusu sonuçlar aslında engelli çalışanlara yönelik tutumu ortaya koymaktadır. Neticede, tutumun gözlemcilerin ya da bir diğer ifadeyle yönetici ve çalışma arkadaşlarının işe uygunluğun değerlendirilmesi, işe yerleştirme, ücret artışları, eğitim olanakları, rehberlik, sembolik davranışlar, çalışma ekiplerine dâhil etme, terfi/yükselme ve yardımcı/faydacı davranışlar üzerinde belirleyici olduğu görülmektedir.

Nihayetinde, çeşitli araştırma sonuçları olumsuz tutumların örgütte kapsayıcı davranışlar sergilenmesi üzerinde çok daha belirleyici olabileceğine dair inancı desteklemektedir. Lyubykh vd. (2020) engelli çalışanların çalışma yaşamının tüm aşamalarında potansiyel olarak olumsuz tutumlarla karşılaştığını ve bunun deneysel bulgularla ortaya koyulduğunu belirtmektedir. Stone ve Colella (1996) ise bu düşünceyi destekler nitelikte olumsuz ya da negatif tutumların tüm örgütsel süreçlere yansıdığını ve sonuçta tüm bunların örgütte kapsayıcılık çerçevesinde sergilenecek her türlü davranış üzerinde belirleyici olduğunu bir modellemeyle ortaya koymaktadır. Genellikle, engelli çalışanlardan beklentinin düşük performans (Dwertmann ve Boehm, 2016) ve düşük yetkinlik temelinde (Fiske vd., 2002) olması da olumsuz tutumların bir göstergesi olarak görülmekte ve bu durum örgütte kapsayıcı davranışlar sergilenmesi önünde engel teşkil edebilmektedir.

Önerme 3: Hava taşımacılığı sektöründe engelli çalışanlara yönelik tutumun kalıp yargılarca belirlendiği savı öne sürülebilir.

Kalıp yargı, sosyal bilimciler tarafından, sosyal bir gruba atfedilen inançlar, bireyleri kategorileştirmeye neden olan zihinsel oluşumlar, hızlı ve kolay karar alma veya çevreyi anlama/algılama sürecinde işlev gören kemikleşmiş/yerleşik ve şematik bilişsel yapılar şeklinde tanımlanmaktadır. Zihnimizde var olan, yerleşik izlenimlere ve genellemelere dayanan kalıp yargılar, belirli bir tür gruba yönelik imgelerle hareket etmemize neden olmakta (Lippmann,1922) dolayısıyla bu durum söz konusu gruplara ilişkin gerçekçi bir bakış açısı sunulmasını olanaksız kılmaktadır (Banaji, 2001). Bununla birlikte, kalıp yargı daha çok ön yargı ve ayrımcılıkla olan ilişkisi temelinde bilişsel, duygusal ve davranışsal açıdan ele alınmaktadır (Fiske, 1998; 2000). Yazında, genellikle tutum üzerinde belirleyici olduğu söylenen *sevecenlik ve yetkinlik* olmak üzere engelli çalışanlara yönelik iki tür kalıp yargıdan bahsedilmektedir (Poppe, 2001; Fiske vd., 2002; Wade ve Brewer, 2006; Cuddy, Fiske ve Glick, 2007; Cuddy, Fiske ve Glick, 2008; Fiske, 2012). *Sevecenlik kalıp yargısının* ahlak, güvenilirlik, samimiyet, nezaket ve dostluk, *yetkinlik kalıp yargısının* etkinlik, beceri, yaratıcılık, güven ve zekâ gibi unsurları içerdiğinden bahsedilmektedir. Ayrıca, genel olarak çalışma yaşamında engelli bireylerin yeterli sevecenliğe sahip olduğu, ancak görevini gerçekleştirecek gerekli yetkinliğe sahip olamadığına dikkat çekilmektedir (Cuddy vd., 2007; Cuddy vd., 2008).

Kalıp yargıları cinsiyet bağlamında ele alan Altıntaş ve Aytaç (2018) gerçekleştirdikleri araştırma neticesinde, olumsuz tutum (ön yargı) ve ayrımcılığa, çalışma yaşamında ötekileştirilmeye neden olan kalıp yargılardan dolayı kişilerin yabancı ve ayrı bir grup olarak algılandığını belirtmektedir. Nelissen vd. (2016) de yine bu düşünceyi destekler nitelikte engelli çalışanlara yönelik kalıp yargıların çalışma yaşamı içerisinde meslektaşlarının sergilediği davranışlar üzerinde etkilerinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Stone ve Colella (1996) ise yaptıkları çalışmada, engellilik türünün engelli çalışanlara ilişkin performans değerleme de başlıca kriterlerden biri olduğunu ve kalıp yargıların engel türüne göre ortaya koyulduğunu vurgulamaktadır. Cuddy vd.,(2007)'nin de konuya ilişkin benzer düşüncelere sahip olduğu görülmekte ve onlar engelli çalışanlara yönelik alınan kararlarda (işe alma, elde tutma, yükselme kriterleri) engel türlerine göre birtakım farklılıkların görülebildiği düşüncesini savunmaktadırlar.

Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada, katılımlı gözlem ve yarı yapılandırılmış mülakatlar olmak üzere iki tür veri toplama yöntemi belirlenmiştir.

Katılımlı Gözlem: Araştırmacının bir havayolu işletmesinde beş yıllık bir süreci kapsayan gözlem-görüşme notları analize tabi tutulmaktadır.

Yarı Yapılandırılmış Mülakat: Bu kapsamda havayolu işletmesi yöneticileri ve çalışanları ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Bulgular ve Tartışma

Tablo 1'de görüşme gerçekleştirilen katılımcıların mesleki özelliklerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen kişilerin %43'ünü erkek, %57'sini ise kadın katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların %50'sinin lisans, %29'unun yüksek lisans, %21'inin de ön lisans mezunu ve yaş ortalamalarının 37 olduğu görülmektedir. Sektörde ortalama 12,5 yıllık deneyime sahip olan katılımcılar mevcut işletmelerinde ise ortalama 10 yıldır çalışmaktadırlar. Görüşme gerçekleştirilen kişilerin çoğunluğu ise uzmandır.

Tablo 1:Görüşme Gerçekleştirilen Katılımcıların Mesleki Özellikleri

KATILIMCI NO	Cinsiyet	Eğitim	Yaş	Sektörde Çalışma Süresi (Yıl)	İşletmede Çalışma Süresi (Yıl)	Pozisyon
Katılımcı 1	Erkek	Yüksek lisans	31	11	11	Uzman
Katılımcı 2	Kadın	Lisans	29	7	7	Yolcu Hizmetleri Sorumlusu
Katılımcı 3	Erkek	Lisans	30	5	5	Uzman
Katılımcı 4	Kadın	Lisans	29	5	3	Uzman
Katılımcı 5	Erkek	Lisans	35	7	4	Yolcu Hizmetleri Sorumlusu
Katılımcı 6	Erkek	Ön lisans	50	20	20	Uzman
Katılımcı 7	Kadın	Lisans	29	4	4	Uzman
Katılımcı 8	Kadın	Yüksek lisans	38	15	12	Yolcu Hizmetleri Sorumlusu
Katılımcı 9	Erkek	Ön lisans	47	20	16	Yolcu Hizmetleri Sorumlusu
Katılımcı 10	Kadın	Lisans	43	18	13	Uzman
Katılımcı 11	Kadın	Yüksek lisans	32	10	9	Uzman
Katılımcı 12	Erkek	Lisans	44	21	14	Yolcu Hizmetleri Sorumlusu
Katılımcı 13	Kadın	Ön lisans	51	19	12	Yolcu Hizmetleri Sorumlusu
Katılımcı 14	Kadın	Yüksek lisans	34	13	12	Uzman

Bununla birlikte, araştırma kapsamında kapsayıcı davranışların geliştirilmesi üzerinde engelli bireylere yönelik kalıp yargıların belirleyici olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır. Katılımlı gözlemde de olumlu (sevecenlik) kalıp yargıların ağırlıklı olduğu, yanı sıra düşük düzeyde olumsuz (yetkinlik) kalıp yargıların bulunduğu not edilmiştir. Bu durum ise elde edilen bulgularla büyük ölçüde paralellik göstermektedir. Konuya ilişkin destekleyici ifadeler ise aşağıda yer almaktadır.

"....Engelli arkadaşlarımız oldukça pozitif insanlar... Suiistimal söz konusu olmayınca her koşulda birbirimizin yanındayız..."

"...onlar bize ofis içinde neşe saçıyorlar yeter ki düzgün iletişim kurun... Onlara verilen sorumluluk yıpratıcı da değil, daha bir özgüvenli oldular zamanla sanki... Bağımsız hareket edebiliyorlar ve asla niteliksiz değiller, zeki ve bilinçli kişiler... Dara ya da zora düşünce yardımcı oluyoruz... bugün ben ona, yarın o bana..."

"...Bu iş ekip işi, herkes birbirine yardımcı olmak zorunda zaten. İşin gereği bu olduğunda kişiye değil işe odaklanıyorsunuz. İşi için gerekli özveriyi gösteren herkese her konuda destek oluyorsunuz... Zaten engelli arkadaşlarımız da iyi huylu, aklı başında insanlar..."

"...Genel olarak uyumluyuz, engelli arkadaşlarımız samimi, güler yüzlü ve donanımlı insanlar... Birimizin varlığı ya da yokluğu bütün süreci etkilemekte... Takım çalışmalarında hep böyledir, engelli ya da değil her üye aynı amaca hizmet etme yükümlülüğü taşır. Benim eksikliğim onun, onunki de benim demektir..."

"...Havacılık da masa başı isler engelliler için daha uygun, saha da çalışanlar için zor oluyor ve yetersiz kalıyorlar... Sonra kalan işin ucundan tutmak durumundayız tabii..."

"…Özellikle fiziksel engelli personellerin yoğun iş gücü gerektiren departmanlarda çalışması onları fiziken ve ruhen yıpratır diye düşünüyorum, nitekim öyle de… bu durumda bize düşen kahır çekmek oluyor…"

Bir diğer bulgu, katılımcıların engelli çalışma arkadaşlarına yönelik tutumlarının kapsayıcı davranışların sergilenmesinde önemli ölçüde rol oynadığıdır. Katılımlı gözlem notları ile elde edilen bulgular bu bağlamda benzerlik taşımaktadır. Konu kapsamındaki destekleyici ifadelere aşağıda yer verilmektedir.

"…Engelli bireyin çalıştırılacağı sektör önemli… Engelli bir bireyin yolcu karşılama, host/hostes gibi sürekli insanlarla yüz yüze olduğu bir işte çalıştırılması işletme açısından kötü bir imaj sergileyebilir. Çünkü iletişimde ikna etme yönteminde fiziksel görünüş büyük bir öneme sahip…"

"…Engelliliğin seviyesi ve türü yapılacak iş için önemli… Peltekliğin bile kabul edilmediği durumlar var… Ancak fiziksel açıdan (el hariç) herhangi bir engelliğin işin işleyişinde sorun yaratmadığını düşünüyorum…"

"…Engel durumuna göre iş verilince herkes memnun aslında… Hepimiz aynı amaçla performans gösteriyor aynı muameleyi (ücret, izin vs.) hak ediyoruz. Çalışmak herkese hak ya da herkes için gerekli ama bu durum ne kişiyi ne de şirketi sıkıntıya sokmamalı…"

"…Çalışma baskısı, stresi oldukça yüksek bir sektör havacılık ama tam anlamıyla ekip işi… Bir olunca değil, birlik olunca varsın. İşin işleyişi bu olunca çalışma arkadaşlarınla birlikte karar vermek, onların fikirlerini almak ve her koşulda durumdan onları haberdar etmek gerekmekte… Nihai karar bana ait bile olsa yine de bu böyle…"

Katılımlı gözlemde tutumun belirleyicisinin aslında kalıp yargılar olduğu, kişinin zihnindeki yapılanmanın onun duygularına, dahası düşüncelerine ve davranışlarına yansıdığı not edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular ise, katılımlı gözlem notlarıyla benzerlik taşımaktadır. Bu bulguları destekleyici ifadelere aşağıda yer verilmektedir.

"…genel de sahaya pek çıkmıyor engelli arkadaşlar… çıksa da zaten o işler yapabileceği iş değil. Birimizin işi aksasa hepimizin işi aksayacak, sektör böyle çıkmamaları daha iyi sanırım…"

"…aslında güler yüzlü ve cana yakınlar karşılama ekipleri bile onlar gibi değil…burada herkes işi derdinde hepimizin kusurları da olabiliyor, eksiklikleri de…"

"…engelli arkadaşlarımız genelde çok göze görünmeyen alanlardalar zaten… iş temposu yoğun sahada çalışmakta zorlanabilirler… belki işi öğrenebilirler ama kim öğretecek çok zaman lazım…"

Sonuç ve Öneriler

Araştırma bulguları; hava taşımacılığı sektöründe engelli çalışanlara yönelik kapsayıcı davranışların sergilenmesi veya geliştirilmesi üzerinde kalıp yargıların belirleyici olduğunu, tutumun bu davranışların sergilenmesinde önemli rol oynadığını ve ayrıca kalıp yargılarca belirlendiğini göstermektedir. Bilhassa, engelli çalışanlara yönelik olumlu kalıp yargıların olumlu tutumları da beraberinde getirmesi daha fazla ölçüde kapsayıcı davranışlar sergilenmesi sonucunu doğurmaktadır. Olumsuz kalıp yargılar ise düşük düzeyde ve düşük yetkinlik temelinde olup bu kişilere engeline uygun işler verildiği takdirde sorun teşkil etmemektedir. Mühim olan, tüm çalışanlar adına işlerin zamanında ve aksaksız ilerlemesidir. Ayrıca, sektördeki çalışma baskısının yüksek olması ve bu durumun beraberinde iyi bir ekip çalışmasını gerektirmesi çalışanları daha fazla ölçüde kapsayıcı davranışlar sergilemeye itmektedir. Bu bağlamda, elde edilen bulgular engelli çalışanların çalışma ekiplerine daha fazla ölçüde dâhil edilmesinde, örgütlerde kapsayıcılık esaslı bir yaklaşım sergilenmesini, ekip çalışmasını, iletişimin-etkileşimin önemini ve kapsayıcı dil kullanımının gerekliliğini vurgulayan çalışmalarla (Payne ve Pugh, 1976; Schneider ve Reichers, 1983; Colella, 1994) örtüşmektedir. Neticede, engelli çalışanları çalışma ekiplerine daha fazla ölçüde dâhil edebilmek adına bu yönlü davranışların artması ve kapsayıcı örgütlerin varlığının yaygınlık kazanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Allport, G.W. (1935). Attitudes. C. Murchison (Ed.), Handbook of social psychology içinde (789–844). Worcester, MA: Clark University Press.

Allport, G.W. (1967). "Attitudes", Readings in Attitude Theory and Measurement, Ed. Martin Fishbein. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Altıntaş, F. Ç. ve Aytaç, C. K. (2018). "Yöneticilik Özelliklerine İlişkin Algılanan Cinsiyet Kalıp Yargılarının Analizi", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*,73(2), 527-543.

American Disability Act, ADA. (1990). *Amerıcans Wıth Dısabılıtıes Act Of 1990.*

Ashmore, R. D., Del Boca, F. K., (1981), Conceptual Approaches to Stereotypes and Stereotyping. In D.L. Hamilton (Eds.), *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior* (pp. 1-35). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Banaji, M. (2001). "Stereotypes", N. Smelser, P. Baltes (Ed.), *International Encyclopedia of The Social and Behavioral Sciences*, Elsevier, 15100-15104.

Colella, A. (1994). "Organizational socialization of employees with disabilities: Critical issues and implications for workplace interventions", *Journal of Occupational Rehabilitation*, 4, 87-106.

Colella, A. (1996). "The organizational socialization of employees with disabilities: Theory and research", In G. R. Ferris (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management*,14, 351-417.

Colella, A., ve Bruyere, S. (2011). "Disability and employment: New directions for industrial and organizational psychology", *In APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2011, 473–503.

Coles, S., ve Scior, K. (2012). "Public attitudes towards people with intellectual disabilities: A qualitative comparison of White British & South Asian People", *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities,* 25, 177– 188.

Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T. ve Glick, P. (2007). "The BIAS Map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes", *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 631–648.

Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T. ve Glick, P. (2008). "Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map", *Advances in Experimental Social Psychology*, 61–149.

Darcy, S. ve Pegg, S. (2011). "Towards Strategic Intent: Perceptions Of Disability Service Provision Amongst Hotel Accommodation Managers", *International Journal Of Hospitality Management*, 30: 468–476.

Dwertmann, D.J.G. ve Boehm, S. A. (2016). "Status Matters: The Asymmetrıc Effects Of Supervısor–Subordınate Dısabılıty Incongruence And Clımate For Inclusıon", *Academy of Management Journal*, 1(59), 44–64.

Eagly, A. H. ve Chaiken, S. (2007). "The advantages of an inclusive definition of attitude". *Social Cognition*, 25(5), 582-602.

Esty, K., Grıffın, R., Hırsch, M. S. (1995). Workplace diversity: A Manager's guide to solving problems and turning diversity into a competetive advantage. Avon, Massachusetts: Adams Media Corporation.

European Commission. (2011). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A renewed EU strategy 2011–14 for corporate social responsibility. Brussels. Retrieved from. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri¼COM:2011:0681:FIN:EN:PDF

Fiske, S. (1998). Stereotyping, Prejudice and Discrimination. *Handbook of Social Psychology*, New-York, McGraw-Hill.

Fiske, S. T.(2012). "Warmth and Competence: Stereotype Content Issues for Clinicians and Researchers", *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 1(53), 14–20.

Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., ve Xu, J. (2002). "A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition", *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878– 902.

Fiske, S., (2000), "Stereotyping, Prejudice and Discirimination at the Seam Between the Centuries: Evolution, Culture, Mind and Brain", *European Journal of Social Psychology*, 30 (3), 299-322.

Hunt, C. S. ve Hunt, B. (2004). Changing attitudes toward people with disabilities: Experimenting with an educational intervention. Journal of Managerial Issues, XVI, 266–280.

Kamp, A., Hagedorn-Rasmussen, P. (2004). "Diversity management in a Danish context: Towards a multicultural or segregated working life". *Economic and Industrial Democracy*, 25 (4), 525-554.

Lippmann, W. (1922). *Public Opinion*. New York, NY: Harcourt.

Lyubykh, Z.,Turner, N. Barling, J., Reich,T. C. ve Batten, S. (2020). "Employee disability disclosure and managerial prejudices in the return-to-work context", *Personnel Review.*

Morgan, C. T. (1980). Psikolojiye Giriş, (Çev. Hüsnü Arıcı ve Diğerleri) 1998, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.

Nelissen, P. T. J. H., Vornholt, K., Van Ruitenbeek, G. M. C., Hu¨lsheger, U. R., ve Uitdewilligen, S. (2014). "Disclosure or nondisclosure – Is this the question?", *Industrial and Organizational Psychology*, 7, 231– 235.

Nelissen, P.T.J.H., Ruitenbeek, U. R. H.G. M.C. ve Zijlstra, F. R.H. (2016). "How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities", *The International Journal of Human Resource Management*,14(27),1610-1625.

Peck, B. ve Kirkbride, L. (2001). Why businesses don't employ people with disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation, 16, 71–75.

Poppe, E. (2001). "Effects of changes in GNP and perceived group characteristics on national and ethnic stereotypes in central and eastern Europe", *Journal of Applied Social Psychology* ,31(8), 1689–1708.

Stone, D. L. ve Colella, A. (1996). "A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations", *The Academy of Management Review*, 2(21), 352-401.

Wade, M. L. ve Brewer, M. B. (2006). "The structure of female subgroups: An exploration of ambivalent stereotypes", *Sex Roles*, 54, 753-765.

Zijlstra, F. R. H., Mulders, H. P. G. ve Nijhuis, F. J. (2012). Inclusieve organisaties: Op weg naar duurzame arbeidsparticipatie. Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken, 28, 21–29.

SOSYOTROPİK-OTONOM KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİLGİ İFŞASINA ETKİSİNDE ETİK İŞ İKLİMİ ALGISININ ROLÜ: MALATYA SAĞLIK SEKTÖRÜ ARAŞTIRMASI

Öğr. Gör. Dr. Burcu BATGA

Bingöl Üniversitesi,
bbatga@bingol.edu.tr

Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR

İnönü Üniversitesi,
lutfiye.ozdemir@inonu.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmada sağlık sektörü çalışanlarının sahip oldukları sosyotropik ve otonom kişilik özelliklerinin çalışanların bilgi ifşası davranışlarını nasıl etkilediği ve bu etkide etik iş iklimi algısının aracılık rolünün olup olmadığı temel problem olarak ele alınmıştır. Literatür incelendiğinde; sosyotropik-otonom kişilik özellikleri, bilgi ifşası davranışı ve etik iş iklimi algısını doğrudan inceleyen herhangi bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bunun yanında, kişilik özellikleri ile bilgi ifşası ve etik iş iklimi algısı ilişkisine yönelik sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmalarda ise kişilik özellikleri kapsamında daha çok beş faktör kişilik özelliği ele alınarak çalışmaların yapıldığı, kişilik özelliklerinin sosyotropik ve otonom özellikler açısından bahsi geçen değişkenlerle ilişkisini ele alan çalışmaların olmadığı görülmüştür. Araştırmanın evrenini Türkiye'de Malatya ilinde faaliyet gösteren Turgut Özal Tıp Merkezi ile özel hastane sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi 320 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 25.0 ve AMOS 23.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla "Güvenilirlik Analizi", "Madde Toplam Puan Korelasyonu" ve Amos programı kullanılarak yapı geçerliliğini test etmek için "Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)" yapılmıştır. Kişilik özelliklerinin bilgi ifşasına olan etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık edip etmediği Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yöntemleri ile incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için ise korelasyon analizi uygulanmıştır. Yapılan korelasyon analizinden elde edilen sonuçlara göre sosyotropik-otonom kişilik özellikleri ile bilgi ifşası arasında herhangi bir ilişki bulunamamasına rağmen sosyotropik kişilik özelliğinin alt boyutu olan onaylanmama kaygısı ile bilgi ifşası davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aracı değişken olan etik iş iklimi algısı modele dahil edildiğinde sosyotropik-otonom kişilik özelliklerinin alt boyutlarının bilgi ifşası üzerindeki etkisinde etik iş iklimi algısının aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir..

Anahtar Kelimeler: Sosyotropik-Otonom Kişilik Özellikleri, Bilgi İfşası, Etik İş İklimi Algısı

EĞİTİM GELİŞİM ETKİNLİĞİ İLE ÇALIŞANLARIN MOTİVASYON DÜZEYLERİ İLİŞKİSİ: Banka ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma[1]

Gözde ŞAHİN UYGUN
Bahçeşehir Üniversitesi
gozdesahin1@gmail.com

Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ
İstanbul Üniversitesi
hakki.aktas@istanbul.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmada insan sermayesinin insan kaynakları yönetimi içerisindeki anlamı ve konumu açıklanmaya çalışılarak, kurumlardaki eğitim gelişim etkinliği ile çalışan motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışanların eğitim gelişim etkinliği ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki bankacılık ve ilaç sektörü çalışanlarına anket yöntemi ile ölçülmüştür. Araştırmanın literatür taramasında insan kaynakları yönetimi, eğitim etkiliği ve motivasyon teorileri literatürde yer alan çalışmalardan referans gösterilerek açıklanmıştır. Kolayda örneklem yöntemi ile 464 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırmada gerçekleştirilen analiz sonuçlarında; eğitim gelişim etkinliğinin çalışan motivasyonu üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Gelişim Etkinliği, Motivasyon

GİRİŞ

Bu araştırmada çalışanların motivasyon düzeyleri ile eğitim etkinliği arasındaki ilişki iki sektör çalışanlarına uygulanan anket ile sunulmuştur. Eğitim ve geliştirme etkinliğinin bankacılık ve ilaç sektörü çalışanları motivasyonu üzerine etkisi incelenmiştir. İşletmeler, gelişen ve küreselleşen dünyada, rekabet avantajını koruyabilmek ve başarısını sürdürebilmek için elindeki insan sermayesini stratejik olarak doğru yönetmelidir. Bu noktada, insan sermayesinin doğru ve stratejik yönetimi kilit nokta olmakla beraber, işletme biliminin işlevlerinden biri haline dönüşmektedir. Günümüzde kurumlarının rekabet faktörlerinden en önemlisi bilgi olmakla birlikte bilgiyi de kullanan iyi eğitim almış insan gücüdür. Kurumlarda insan kaynağının öneminin artması, bilgi, beceri ve yeteneğinin geliştirilmesi günümüz kurumlarının en temel sorumluluklarından biri haline gelmiştir.

Çalışmalar insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamalarının çalışan motivasyonu üzerine önemli etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İKY uygulamalarından biri olan eğitim geliştirme etkinliğinin çalışan motivasyonu üzerine etkisi olduğu düşünülmektedir. Çalışanların bilgi ve becerisini arttırmak, değişim ve dönüşüme uyumu kolaylaştırmak, iletişim, karar verme, liderlik, analitik düşünme gibi hem kişisel gelişim hem de teknik yönden gelişim sağlamak eğitim gelişim ile mümkündür. Kurum içerisinde verilen eğitim gelişim programları çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini ve böylece motive olmalarını sağlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Eğitim Gelişim Etkinliği

Eğitim bireysel açıdan, insanların bilişsel alt yapısını hazırlayarak davranış değişikliği meydana getirme süreci şeklinde tanımlanabilir. İşletme açısından ise eğitim, çalışanlarda işletmenin istediği yönde bir takım davranış, düşünce ve beceri gelişimini içerir (İbicioğlu 2010, s. 87). Örgütsel açıdan eğitim, örgütün etkililik, etkenlik ve verimlilik açısından mevcut başarısını geliştirmeyi amaçlayan yönetim araçlarının tümüdür (Yüksel 2000, s. 199). Günümüz koşullarında eğitim gelişim fonksiyonuna önem vermeyen kurumların verimlilik, başarı ve çalışan motivasyonunu arttırmaları imkansızdır. İşe yerleştirmede en doğru karar alınmış olsa bile değişen koşullara uyum sağlayabilmeleri örgüt içi uyumu yakalayabilmeleri, terfi ile daha üst poziyonlara gelebilmeleri için eğitim gelişim programlarına katılmaları şarttır (Bingöl 2016, s. 181).

Motivasyon kavramı Fransızca ve İngilizce kökenli "motive" kelimesinden türetilmiştir ve bu teriminin dilimizdeki karşılığı karşılığı güdü ve harekete geçirici anlamlarına gelmektedir (Eren 2003, s. 554). Bir

[1] Bu araştırma, Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ danışmanlığında Gözde Şahin UYGUN *"EĞİTİM GELİŞİM ETKİNLİĞİ İLE ÇALIŞANLARIN MOTİVASYON DÜZEYLERİ İLİŞKİSİ: Banka ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma"* isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

yada birden fazla bireyi, belli bir yöne doğru sürekli bir şekilde harekete geçirebilmek için ortaya konan çabaların tümüdür (Eren 2015, s. 498). Motivasyon, insan davranışını yönlendiren bir güçtür ve organizmayı belirli bir amaça yönelik harekete geçmeye teşvik eder. Motivasyon kavramı, insan isteklerini, ihtiyaçlarını, ilgilerini ve dürtülerini kapsayan genel bir terimdir. Acıkma, susama, cinsellik gibi somut ihtiyaçlara dayanan motivasyonlar dürtü olarak; başarma isteği ve bilgi gibi soyut motivasyonlar ise ihtiyaç olarak bilinmektedir (Selçuk 1999, s. 2).

Motivasyon Teorileri

Motivasyon teorileri incelendiğinde kişinin içsel faktörlerini inceleyen teoriler ile dışsal faktörlerini inceleyen teorilerin varolduğu görülmektedir. Motivasyon teorilerinde ana nokta çalışanın nasıl motive edileceği konusudur. Buna göre motivasyon kuramlarının iki ana gruptan oluştuğunu söylemek mümkün olmaktadır. İki ana grup olarak motivasyon teorileri ele alındığında, Kapsam Teorileri ilk grup olarak değerlendirilir ve bu grupta içsel faktörler temelde yer almaktadır. Süreç teorileri ise ikinci grup ise olarak değerlendirilir ve bu grupta dışsal faktörler temelde yer almaktadır (Koçel 2001, s. 636).

Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri; bireylerin içlerinde var olan, bireyleri belirli yönde eylemlere yönelten faktörleri açıklamayı hedefler. Yönetici tarafından, çalışanları belirli doğrultularda davranmaya iten faktörler kavranabilir ve anlaşılabilirse, bu faktörlere dokunarak çalışanlar daha etkinbir biçimde yönetebilir (Koçel 2001, s. 304). Yönetici, bu faktörleri anlayarak örgütün amaçları ile çalışanların amaçlarını çok daha iyi bir biçimde bütünleştirebilir. Başlıca kapsam teorileri şunlardır: (Balaban, B. 2006)

- Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi
- Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi
- David Mc Celland'ın Başarı Güdüsü Teorisi
- Alderf'in E.R.G. Teorisi

Süreç Teorileri

Süreç teorileri birey davranışlarını içsel değil de dışsal kaynaklı etkiler ile açıklamaya çalışır (Bingöl 1990, s. 191). Bu teori kişi davranışlarının belirlenmesinde içsel faktörleri yeterli bulmayarak dışsal faktörler ile kişinin davranışlarının şekillenebileceğini ve bireyin motivasyonu üzerinde rol oynayabileceğini ifade eder. Süreç kuramlarına göre içsel olan bu faktörlere ilaveten çok sayıda dışsal faktörler de insan davranışı ve tatmininde etkilidir. Başlıca süreç teorileri şunlardır: (Silah 2005, ss. 97-98).

- Beklenti Teorileri: Victor Vroom, E.Lawler ve L. Porter
- Pavlov ve Skinner tarafından geliştirilen Şartlandırma veya Pekiştirme Teorisi,
- Adams tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisi
- Edwin Locke tarafından geliştirilen Amaç Teorisi
- Öz Belirleme Teorisi

Bu araştırmada motivasyon, öz belirleme teorisi kapsamında ele alınmıştır.

Öz Belirleme Teorisi

Gagné ve Deci (2005, s. 334) bu teoride özerk ve kontrollü motivasyon kavramlarını açıklanmaktadır. Özerklik kişinin duygusuna göre kendi iradesi ile hareket etmesi ve seçimseçeneğine sahip olması demektir. Kişi ilginç ve ilgisini çeken işi gönüllü olarak yapar. Aksi olması halinde kontrol altında olmak baskı duygusu ile hareket etmek demektir. Başka deyişle öz belirleme bireylerin davranışlarını kendileri belirlemeleri, kendileri tercih etmeleri, başlatarak devam ettirmeleri anlamına gelir (Calp 2013, s. 20). Öz belirleme teorisi kapsamında ele alınan üç temel motivasyon şekli vardır. Bunlar; içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve motivasyonsuzluktur. İçsel motivasyon, davranışı gerçekleştiren birey o davranışı ilgi çekici ve ilginç bularak tatmin olması anlamına gelir (Gagné ve Deci 2005, s. 331). Farklı ifadeyle bireyi kendiliğinden harekete geçiren amacına ulaşana kadar hareketini sürdüren ve doyuma ulaşması ile duruluma geçen doğal motive edici güçtür. Dışsal motivasyonda güdüler, bireyi dışarıdan etkileyen uyarıcılardır (Tutar 2013, s. 92). İçsel motivasyondan farklı olarak kişinin davranışını gerekleştirmesi için bir aracının gerekli olduğu durumdur. Bireyin gerçekleştirdiği davranış kişide tek başına tatmine

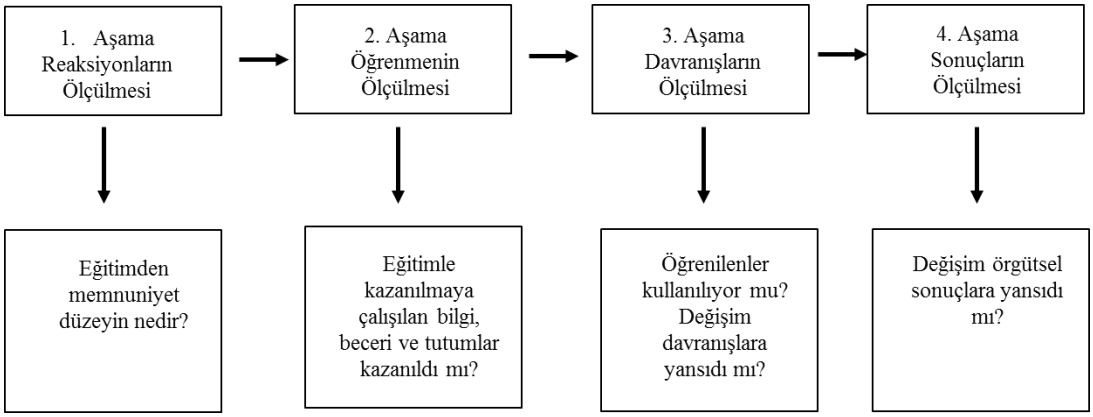
neden olmaz, ancak ödül gibi somut birşey yani dışsal bir araç bireyin tatminini sağlar (Gagné ve Deci 2005, s. 331).

Eğitim Gelişim Etkinliği

Eğitim gelişim etkinliğinin değerlendirilmesi, eğitimin ne kadar etkili olduğuna karar verebilmek için bilgi ve bilgi toplamak olarak tanımlanmaktadır (Farjad, 2012). Literatür incelendiğinde eğitim gelişim etkinliğinin ölçülmesine ilişkin çok sayıda model bulunmakla birlikte, bu araştırmada Kirkpatrick Modeli baz alınmıştır.

Kirkpatrick Modeli

Eğitim etkinliğine yönelik yapılan çalışmalarda "Kirkpatrick Dört Düzey Modeli" yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Bu model eğitim etkinliğinin ölçümü için geliştirilmiş en eski modellerden olmasına rağmen günümüzde hala sıkça kullanılmaktadır (Salas ve Cannon-Bowers, 2001; Arthur Jr, vd., 2003; Grohmann ve Kauffeld, 2013). Model; tepki, öğrenme, davranış ve sonuç olmak üzere dört aşamadan oluşmaktadır (Kirkpatrick, 1979; Kirkpatrick, 1996; Kirkpatrick ve Kirkpatrick, 2008). İlgili aşamalar ve her bir aşamada neyin ölçülmekte olduğu Şekil 1.'de görülmektedir.

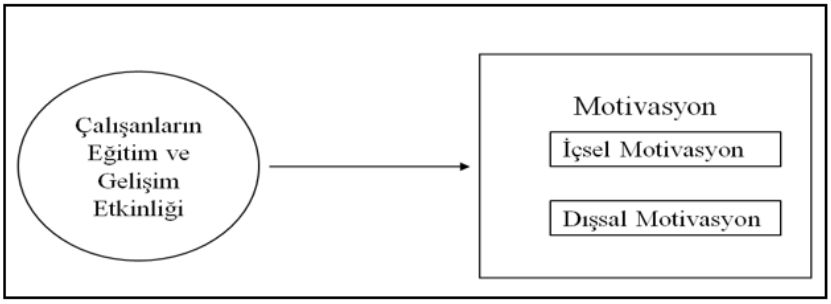


Şekil 1: Kirkpatrick Modeli

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli incelenen bağımlı ve bağımsız değişkenler dikkate alınarak oluşturulmuştur ve Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2: Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli doğrultusunda geliştirilen hipotezler:

H_1: Eğitim gelişim etkinliği ile çalışan motivasyonu arasında pozitif bir ilişki mevcuttur.

H_{1a}: Tepki ile içsel ve dışsal motivasyon arasında pozitif bir ilişki mevcuttur.

H_{1b}: Öğrenme ve davranış ile içsel ve dışsal motivasyon arasında pozitif bir ilişki mevcuttur.

H_{1c}: Sonuç ile içsel ve dışsal motivasyon arasında pozitif bir ilişki mevcuttur.

H_2: Eğitim gelişim etkinliği çalışan motivasyonu üzerinde etkilidir.

H_{2a}: Tepki içsel ve dışsal motivasyonu pozitif etkilemektedir.
H_{2b}: Öğrenme ve davranış içsel ve dışsal motivasyonu pozitif etkilemektedir.
H_{2c}: Sonuç içsel ve dışsal motivasyonu pozitif etkilemektedir.
H_3: Eğitim gelişim etkinliği ile çalışan motivasyonu bireylerin demografik özellikleri bağlamında farklılıklar göstermektedir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın hedef kitlesini İstanbul ilinde yaşayan banka ve ilaç sektörü çalışanlşarı oluşturmaktadır. Bu araştırmada, olasılıklı olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme uygulanmıştır. Araştırmanın evreni tüm banka ve ilaç sektörü çalışanlarını kapsamaktadır. Örneklemini ise evren içerisinde bulunan İstanbul ilindeki çalışan beyaz yaka banka ve ilaç sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Evreni oluşturan her bir çalışana ulaşma imkânı olmaması, maliyet ve zaman gibi faktörler nedeniyle örneklem belirleme yoluna gidilmiştir. Bu araştırmada kolayda örneklem yöntemi ile 464 kişiye ulaşılarak anket uygulanmıştır.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Eğitim gelişim etkinliği ölçeği Kirkpatrick (1959) tarafından geliştirilen modele dayanan eğitim gelişim etkinliği ölçeği kullanılmıştır. Bu modelde eğitimin etkinliği tepki, öğrenme, davranış ve sonuçlar olarak dört düzeyde ölçülmektedir. 5'li Likert tipi ölçeğe göre uygulanmıştır. Cevaplar "kesinlikle katılmıyorum" ile "kesinlikle katılıyorum" arasında derecelendirilmiştir. Ölçek Naong'un (2009) eğitim geliştirmenin çalışan motivasyonu, örgütsel iklim algılamaları ve bireysel bireysel peformans üzerine etkileri konulu doktora tezinden alınmıştır (Kirkpatrick 1976, 2013 s. 6). Bu model sonraları çok sayıda bilimsel çalışmada atıf alan ve kurumların ilgili tarz çalışmalarda tercih ettiği bir model haline gelmiştir (Eroğlu 2006, s. 113). Motivasyon ölçeği Mottaz (1985), Brislin vd., (2005), Mahaney ve Lederer (2006)' in çalışmalarında kullandıkları ölçekler temel alınarak, Dündar, Özutku, & Taşpınar, (2007) tarafından geliştirilmiş olan içsel ve dışsal motivasyon ölçeği kullanılmıştır. Dündar, Özutku, & Taşpınar, (2007) tarafından oluşturulan turizm çalışanlarına yönelik içsel motivasyon araçları ile ilgili 9, dışsal motivasyon araçları ile ilgili 15 ifade yer almaktadır. Çalışmada ifadelerin cevapları 1: Motive etmez, 2: Kararsızım, 3: Motive eder seklinde düzenlenmiştir fakat bu çalışmada 5 li likerte tipi ölçeğe göre uygulanmıştır. Cevaplar "kesinlikle katılmıyorum" ile "kesinlikle katılıyorum" arasında derecelendirilmiştir (Dündar ve diğ. 2007, ss.105-119).

Veri Analizi ve Bulgular

Faktör Analizi Bulguları

Eğitim gelişim etkinliği ölçeğinin faktör yükleri ve AFA sonuçları: AFA analiz sonucuna göre Kirkpatrick eğitim gelişim etkinliği ölçeğinin literatürde model yapısında 4 boyut mevcutken AFA sonucunda 3 yeni alt boyut elde edilmiştir. Bu alt boyutlar: tepki, öğrenme ve davranış, sonuç olarak belirlenmiştir. Eğitim gelişim etkinliği ölçeğinin toplam varyansın % 80.7'sini açıkladığı görülmektedir. Birinci faktör "tepki" toplam varyansın % 65.57'sini, ikinci faktör "öğrenme ve davranış" toplam varyansın % 9.90'ını, üçüncü faktör "sonuç" toplam varyansın % 5.23'ünü açıkladığı görülmektedir. Ayrıca ölçeğe ait maddelerin faktör yükleri incelendiğinde genel olarak maddelerin faktör yüklerinin 0.7 ve 0.8 arasında olduğu ve mükemmel faktör yükü olarak değerlendirildiğini görebiliriz. Cronbach's Alpha değerinin 0.964 olduğu gözükmektedir. Bu değerin 0.80-1 arasında olması yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.
Motivasyon ölçeğinin faktör yükleri ve AFA sonuçları: AFA analizi sonuçlarına göre çalışan motivasyonu ölçeğinin toplam varyansın % 54.53'ünü açıkladığı görülmektedir. Birinci faktör içsel motivasyon toplam varyansın % 42.01'ini, ikinci faktör dışsal motivasyon toplam varyansın % 12.52'sini açıkladığı gözükmektedir. Ayrıca ölçeğe ait maddelerin faktör yükleri incelendiğinde genel olarak maddelerin faktör yüklerinin 0.6, 0.7 ve 0.8 arasında olduğu yüksek ve mükemmel faktör yükü olarak değerlendirildiğini görebiliriz. KMO değerinin 0.893 olduğu gözükmektedir. Cronbach's Alpha değeri 0.913 olarak hesaplanmıştır. Bu değerin 0.80-1 arasında olması yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.

Korelasyon Analizi Bulguları

Çalışanlarının eğitim gelişim etkinliği (tepki, öğrenme ve davranış, sonuç) ile çalışan motivasyonu (içsel motivasyon, dışsal motivasyon) alt boyutları ile arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi Tablo 1.'de sunulmuştur.

Tablo 1: Korelasyon Analizi

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1. Tepki	1						
2. Öğrenme ve Davranış	0.674**	1					
3. Sonuç	0.658**	0.820**	1				
4. Eğitim gelişim etkinliği	0.835**	0.927**	0.935**	1			
5. İçsel Motivasyon	0.472**	0.423**	0.445**	0.491**	1		
6. Dışsal Motivasyon	0.554**	0.442**	0.515**	0.554**	0.572**	1	
7. Motivasyon	0.586**	0.486**	0.547**	0.593**	0.814**	0.942**	1

Eğitim gelişim etkinliği ile çalışan motivasyonu arasında anlamlı orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Regresyon Analizi Bulguları

Eğitim gelişim etkinliğinin çalışan motivasyonu üzerine etkisi Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde; eğitim gelişim etkinliği ile çalışan motivasyonu arasındaki sebep-sonuç ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi istatiki olarak anlamlı bulunmuştur (F=252.0; p=0.000<0.05). Çalışan motivasyonu düzeyindeki toplam değişim % 35 oranında eğitim gelişim araçları tarafından açıklanmaktadır (R^2=0.351). Eğitim gelişim etkinliği çalışan motivasyon düzeyini arttırmaktadır (β=0.593).

Tablo 2: Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Motivasyon			
Bağımsız Değişken	***β***	***t***	***p***
Eğitim Gelişim	0.593	15.874	0.000
***R*= 0.593**	**Düzeltilmiş R^2=0.351**	***F*=252.0**	***p*=0.000**

Tablo 3 incelendiğinde tepki, öğrenme ve davranış, sonuç ile içsel motivasyon arasındaki sebep sonuç ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=52,9; p=0.000<0.05). İçsel motivasyon düzeyindeki toplam değişim % 25.1 oranında tepki, öğrenme ve davranış, sonuç tarafından açıklanmaktadır (R^2=0.251). Tepki içsel motivasyon düzeyini arttırmaktadır (ß=0.305). Öğrenme ve davranış içsel motivasyon düzeyini etkilememektedir (p=0.479>0.05). Sonuç içsel motivasyon düzeyini arttırmaktadır (ß=0.202).

Tablo 3: Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: İçsel Motivasyon			
Bağımsız Değişken	***β***	***t***	***p***
Tepki	0.305	5.432	0.000
Öğrenme ve Davranış	0.052	0.709	0.479
Sonuç	0.202	2.786	0.006
***R*= 0.506**	**Düzeltilmiş R^2=0.251**	***F*=52.9;**	***p*=0.000**

Tablo 4 incelendiğinde tepki, öğrenme ve davranış, sonuç ile dışsal motivasyon arasındaki sebep sonuç ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=83,2; p=0.000<0.05). Dışsal motivasyon düzeyindeki toplam değişim % 34.7 oranında tepki, öğrenme ve davranış, sonuç tarafından açıklanmaktadır (R^2=0.347). Tepki dışsal motivasyon düzeyini arttırmaktadır (ß=0.405). Öğrenme ve davranış dışsal motivasyon düzeyini etkilememektedir (p=0.122>0.05). Sonuç dışsal motivasyon düzeyini arttırmaktadır (ß=0.337).

Tablo 4: Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Dışsal Motivasyon			
Bağımsız Değişken	***β***	***t***	***p***
Tepki	0.405	7.727	0.000
Öğrenme ve Davranış	-0.107	-1.549	0.122
Sonuç	0.337	4.985	0.000
***R*= 0.592**	**Düzeltilmiş R^2=0.347**	***F*=83,2**	***p*=0,000**

Tablo 5 incelendiğinde tepki, öğrenme ve davranış, sonuç motivasyon arasındaki sebep sonuç ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=98.4; p=0.000<0.05). Motivasyon düzeyindeki toplam değişim % 38.6 oranında tepki, öğrenme ve davranış, sonuç tarafından açıklanmaktadır (R^2=0.368). Tepki motivasyon düzeyini arttırmaktadır (ß=0,411). Öğrenme ve davranış motivasyon düzeyini etkilememektedir (p=0.418>0.05). Sonuç motivasyon düzeyini arttırmaktadır (ß=0,321).

Tablo 5: Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Motivasyon			
Bağımsız Değişken	***β***	***t***	***p***
Tepki	0,411	8,097	0,000
Öğrenme ve Davranış	-0,054	-0,810	0,418
Sonuç	0,321	4,899	0,000
***R*= 0.624**	**Düzeltilmiş R^2=0.386**	***F*=98.4**	***p*=0.000**

Varyans Analizleri

Eğitim Gelişim Etkinliği: Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların eğitim gelişim etkinliği ve onun alt boyutu olan öğrenme ve davranış puan ortalamasının çalıştığı sektör değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki farklar anlamlı bulunmuştur (p<0.05).

Tablo 6: Eğitim Gelişim Etkinliği t-testi Analizi

Demografik Özellikler	**N**	**Tepki**	**Öğrenme ve Davranış**	**Sonuç**	**Eğitim**
Cinsiyet		**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Erkek	186	3.811±0.819	3.655±0.92	3.669±0.887	3.709±0.803
Kadın	280	3.659±0.79	3.438±1.009	3.416±1.017	3.498±0.847
t=		2.007	2.353	2.765	2.678
p=		0.547	0.257	0.046	0.537
Medeni Durum		**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Bekar	171	3.771±0.84	3.564±1.019	3.598±0.982	3.641±0.838
Evli	295	3.69±0.783	3.502±0.957	3.469±0.968	3.548±0.833
t=		1.052	0.659	1.385	1.163
p=		0.462	0.25	0.894	0.902
Çalıştığı Sektör		**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Bankacılık	220	3.91±0.801	3.645±1.052	3.62±1.034	3.718±0.89
İlaç	246	3.549±0.769	3.417±0.898	3.424±0.909	3.461±0.766
t=		4.962	2.517	2.173	3.356
p=		0.99	0.024	0.06	0.027

Eğitim Gelişim Etkinliği Tek Yönlü Varyans Analizleri: Tablo 7.'de araştırmaya katılan çalışanların eğitim gelişim etkinliği ve onun alt boyutları olan tepki, öğrenme ve davranış, sonuç puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gsöterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (p<0.05) ve değerler sırasıyla şöyledir; (F=4.441; p=0.002<0.05), (F=4.733; p=0.001<0.05), (F=4.211; p=0.002<0.05), (F=5.176; p=0<0.05). Farkın neden kaynaklandığına bakıldığında ise eğitim düzeyi lise olanların eğitim gelişim etkinliği ve onun alt

boyutları olan olan tepki, öğrenme ve davranış, sonuç puanlarının eğitim düzeyi yüksek lisans olanların eğitim gelişim etkinliği ve onun alt boyutları olan olan tepki, öğrenme ve davranış, sonuç puanlarından yüksek olmasından kaynaklandığı ($p<0.05$); aynı zamanda eğitim düzeyi lise olanların gelişim etkinliği ve onun alt boyutları olan olan öğrenme ve davranış, sonuç puanlarının eğitim düzeyi lisans olanların gelişim etkinliği ve onun alt boyutları olan olan öğrenme ve davranış, sonuç puanlarından yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir ($p<0.05$).

Tablo 7: Eğitim Gelişim Etkinliği Tek Yönlü Varyans Analizleri

Demografik Özellikler	N	Tepki	Öğrenme ve Davranış	Sonuç	Eğitim
Yaş		**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
20 - 25	20	3.550±0.820	3.730±0.824	3.442±1.086	3.566±0.793
26 - 35	301	3.725±0.793	3.478±1.018	3.517±0.980	3.570±0.842
36 - 45	123	3.720±0.860	3.597±0.923	3.545±0.938	3.616±0.846
46 - 55	19	3.853±0.663	3.684±0.898	3.351±1.112	3.612±0.825
55 üzeri	3	3.400±0.000	2.800±0.000	3.833±0.000	3.375±0.000
F=		0.472	1.091	0.27	0.119
p=		0.756	0.36	0.897	0.976
Eğitim Durumu		**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Lise	19	4.232±0.700	4.347±0.679	4.175±0.920	4.247±0.745
Ön Lisans	25	3.856±0.878	3.800±1.044	3.907±0.706	3.858±0.743
Lisans	260	3.720±0.794	3.504±1.017	3.502±1.007	3.571±0.860
Yüksek Lisans	150	3.589±0.807	3.397±0.902	3.377±0.935	3.450±0.789
Doktora	12	4.233±0.425	3.683±0.663	3.722±0.715	3.870±0.519
F=		4.441	4.733	4.211	5.176
p=		0.002	0.001	0.002	0.000
Post-Hoc=		1>4.	1>3. 1>4	1>3. 1>4	1>3. 1>4
		(p<0.05)	(p<0.05)	(p<0.05)	(p<0.05)
Toplam Tecrübe	**N**	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
0 - 5 yıl	139	3.636±0.829	3.571±0.913	3.513±0.973	3.570±0.807
6 - 10 yıl	158	3.763±0.729	3.475±1.021	3.500±0.977	3.574±0.832
11 - 15 yıl	101	3.663±0.953	3.434±1.120	3.480±1.048	3.523±0.965
16 - 20 yıl	46	3.926±0.687	3.770±0.705	3.772±0.742	3.819±0.645
21 yıl ve üzeri	22	3.755±0.575	3.491±0.852	3.288±1.015	3.497±0.729
F=		1.389	1.126	1.141	1.123
p=		0.237	0.344	0.337	0.345
Kurumdaki Tecrübe	**N**	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
0 - 5 yıl	267	3.688±0.766	3.472±0.957	3.489±0.955	3.546±0.795
6 - 10 yıl	118	3.692±0.826	3.542±1.043	3.492±1.010	3.57±0.879
11 - 15 yıl	63	3.819±0.895	3.679±0.999	3.598±1.045	3.693±0.948
16 - 20 yıl	14	4.014±0.949	3.700±0.887	3.976±0.754	3.902±0.765
21 yıl ve üzeri	4	4.050±0.526	3.450±0.412	3.208±0.250	3.547±0.252
F=		1.021	0.712	1.064	0.922
p=		0.396	0.584	0.374	0.451

Tablo 8.'deki sonuçlar incelendiğinde; araştırmaya katılan çalışanların içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve motivasyon puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum, çalıştığı sektör değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 8: Çalışan Motivasyonu t-Testi Analizi

Demografik Özellikler	N	İçsel Motivasyon	Dışsal Motivasyon	Motivasyon
Cinsiyet		**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Erkek	186	4.269±0.550	3.769±0.771	3.991±0.599
Kadın	280	4.250±0.587	3.537±0.791	3.854±0.630
t=		0.348	3.133	2.350
p=		0.369	0.773	0.652
Medeni durum		**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Bekar	171	4.289±0.583	3.698±0.800	3.961±0.639
Evli	295	4.239±0.566	3.589±0.784	3.878±0.609
t=		0.919	1.433	1.391
p=		0.882	0.591	0.741
Çalıştığı sektör		**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Bankacılık	220	4.330±0.579	3.870±0.760	4.075±0.613
İlaç	246	4.193±0.559	3.414±0.755	3.760±0.590
t=		2.608	6.496	5.645
p=		0.620	0.840	0.490

Tablo 9.'daki sonuçlar incelendiğinde; araştırmaya katılan çalışanların içsel motivasyon, puan ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmasına (p=0.009) rağmen farkın neden kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan post hoc analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (p>0.05) Araştırmaya katılan çalışanların dışsal motivasyon ve motivasyon puan ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (p>0.05) Araştırmaya katılan çalışanların içsel motivasyon, dışsal motivasyon puan ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (p<0.05) ve değerler sırasıyla söyledir; (F=3.325; p=0.011<0.05), (F=3.627; p=0.006<0.05). Farkın neden kaynaklandığına bakıldığında ise eğitim düzeyi lisans olanların içsel motivasyonlarının eğitim düzeyleri, yüksek lisans olanların içsel motivasyon puanlarında daha yüksek olmasından kaynaklandığı (p<0.05); aynı zamanda eğitim düzeyi lise olanların dışsal motivasyonlarının, eğitim düzeyi yüksek lisans olanların dışsal motivasyon puanlarından yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir (p<0.05). Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon puan ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gsöterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmasına (p=0.012) rağmen farkın neden kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan post hoc analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (p>0.05)

Tablo 9: Çalışan Motivasyonu Tek Yönlü Varyans Analizleri

Demografik Özellikler	N	İçsel Motivasyon	Dışsal Motivasyon	Motivasyon
Yaş		**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
20 - 25	20	3.938±0.821	3.425±0.851	3.653±0.797
26 - 35	301	4.291±0.534	3.624±0.79	3.92±0.602
26 - 45	123	4.192±0.608	3.641±0.771	3.886±0.634
46 - 55	19	4.388±0.488	3.774±0.899	4.047±0.602
55 üzeri	3	4.875±0	4.2±0	4.5±0
F=		3.421	0.893	1.848
p=		0.009	0.468	0.119

Post-Hoc=		(p>0.05)		
Eğitim Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Lise	19	4.243±0.923	4.084±1.055	4.155±0.986
Ön Lisans	25	4.365±0.495	3.928±0.716	4.122±0.565
Lisans	260	4.311±0.563	3.592±0.826	3.911±0.628
Yüksek Lisans	150	4.129±0.536	3.558±0.679	3.812±0.55
Doktora	12	4.51±0.404	3.992±0.608	4.222±0.431
F=		3.325	3.627	3.229
p=		0.011	0.006	0.012
Post-Hoc=		3>4	1>4	
		(p<0.05)	(p<0.05)	(p>0.05)
Toplam Tecrübe		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
0 - 5 yıl	139	4.191±0.615	3.503±0.864	3.809±0.688
6 - 10 yıl	158	4.318±0.493	3.683±0.742	3.965±0.551
11 - 15 yıl	101	4.246±0.586	3.665±0.793	3.924±0.633
16 - 20 yıl	46	4.242±0.676	3.67±0.673	3.924±0.604
21 yıl ve üzeri	22	4.33±0.514	3.796±0.828	4.033±0.589
F=		1.024	1.401	1.48
p=		0.395	0.233	0.207
Kurumdaki Tecrübe		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
0 - 5 yıl	139	4.191±0.615	3.503±0.864	3.809±0.688
6 - 10 yıl	158	4.318±0.493	3.683±0.742	3.965±0.551
11 - 15 yıl	101	4.246±0.586	3.665±0.793	3.924±0.633
16 - 20 yıl	46	4.242±0.676	3.67±0.673	3.924±0.604
21 yıl ve üzeri	22	4.33±0.514	3.796±0.828	4.033±0.589
F=		1.024	1.401	1.48
p=		0.395	0.233	0.207

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, eğitim gelişim etkinliği ile çalışan motivasyonu arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca eğitim gelişim etkinliğinin alt boyutları olan tepki, öğrenme ve davranış ve sonuç ile çalışan motivasyonu, çalışan motivasyonunun alt boyutları olan içsel motivasyon ve dışsal motivasyon arasında da orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Eğitim gelişim etkinliğinin çalışan motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Eğitim gelişim etkinliğinin alt boyutları olan tepki ve sonuç, içsel motivasyon düzeyini arttırmakta, öğrenme ve davranış içsel motivasyon düzeyini etkilememektedir. Eğitim gelişim etkinliğinin alt boyutları olan tepki ve sonuç dışsal motivasyon düzeyini arttırmakta, öğrenme ve davranış dışsal motivasyon düzeyini etkilememektedir. Eğitim gelişim etkinliğinin alt boyutları olan tepki ve sonuç motivasyon düzeyini arttırmakta, öğrenme ve davranış motivasyon düzeyini etkilememektedir. Çalışanların demografik özelliklerine göre yapılan analiz sonuçları incelendiğinde içsel motivasyon ve dışsal motivasyonun eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Eğitim düzeyi lisans olan çalışanların eğitim düzeyi yüksel lisans olan çalışanlara göre içsel motivasyonunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayırca eğitim düzeyi lise olan çalışanların, eğitim düzeyi yüksek lisans olan çalışanlara göre dışsal motivasyonlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim gelişim etkinliği ile kurumlarda çalışan motivasyonunun sağlanabilmesi için eğitim gelişim etkinliğinin amaca ve ihtiyaca uygun bir şekilde verilmesi, çalışana bilgilendirme yapılması, çalışan ihtiyaç ve taleplerinin düzenli bir şekilde alınması, eğitim içeriklerinin kapsamlı bir çalışma ile dizayn edilmesi ve eğitim programlarının raporlanması önemlidir.

Kurumlarda verilen eğitimlerin yöneticiler tarafından da desteklenmesi, değişen dünyamızda yüksek rekabet şartlarında bir ihtiyaç ve gereklilik olarak düşünülmesi gerekmektedir. Çalışanlar eğitim porgramlarına katılarak hem mesleki ve teknik bilgi ve becerilerini arttıracak hemde kendilerine yatırım yapıldığı için motive olacaktır. Araştırma sonucumuzda da eğitim gelişim etkinliği ile çalışan içsel ve dışsal motivasyonu arasında anlamlı ve pozif bir ilşki bulunduğunu göstermektedir. Araştırma sonucuna

göre lise mezunu olan çalışanların yüksek lisans mezunu çalışanlara göre dışsal motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Unvan, yetki sorumluluk, maaş skalası olarak değerlendirildiğinde lise mezunu çalışanların yüksek lisans mezunu çalışanlara göre daha alt düzeyde olacağı bir gerçektir. Bu durumda lise mezunu çalışanlara dışsal motivasyon araçları sunulmalı kendilerini değerli ve yatırım yapılıyor hissetmeleri için daha fazla eğitim programlarına dahil edilmeli, yan haklarla desteklenmelidir. Çetin (2009), kurumlar tarafından çalışana sunulacak eğitimlerin çalışanların ihtiyaç ve beklentilerine pararlel olarak düzenlenmesi çalışanların motivasyonlarının artmasına ve kendini geliştirmesine katkı sağlamaktadır. Hakmal ve Karadağ (2012) hemşireler üzerinden yaptığı araştırmada başarılı çalışanların kurs, seminer, sempozyum gibi eğitimlere katılması motivasyonlarını daha da arttırdığını ortaya koymuştur. Masood (2014), yapmış olduğu çalışmada eğitim etkinliklerinin çalışan motivasyonu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Çalışan eğitimlerinin ihtiyaca yönelik, planlı, uzman kişiler tarafından ve sistematik olarak sunulması gerektiğine dikkat çekmiştir. Görmüş ve Kahya (2014), katılımcıların demografik özelliklere göre (cinsiyet, medeni durum, yaş) eğitim etkinliği ve motivasyon arasında farklılık bulunmadığını sağtamıştır. Sözbilir (2018), yapmış olduğu çalışmadan çalışanlara sağlanan eğitimin organizasyonuna olan güven ve bağlılığı güçlendirerek motivasyonu arttırdığı bir araç olduğunu ortaya koymuştur. Motivasyon faktörlerinden ücret, motivasyon üzerinde en yüksek ağırlığa sahip iken günümüzde "adil ve açık yönetim" ile "eğitim ve yükselme" diğer maddi faktörlerin önünde yer almaya başladığını gösetermiştir. Ozkeser (2019), eğitim fırsatları ve motivasyon düzeyi arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Çalışana uygun eğitimlerin doğru ve uygun bir şekilde sunulması çalışan potansiyelini üst düzeyen çıkarmasını ve motivasyonunu sağlar.

KAYNAKÇA

Balaban, B., (2006). **Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Motivasyonu Üzerinde Kültürün Etkisi**. Yüksek Lisans Tezi İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi FBE.

Bingöl, D., 1990. **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.

Brislin, R. W., Kabigting, F., Macnab, B., Zukis, B., & Worthley, R., 2005. **Evolving perceptions of japanese workplace motivation. International Journal of Cross Cultural Management**, 5(1), pp. 87-103.

Calp, Ş., (2013). **Algılanan Akademik Yeterlik ve Algılanan Özerklik Desteğinin Özerk Akademik Motivasyon ve Akademik Başarıyla İlişkisi**. Doktora Tezi Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Dündar, S., Özutku, H., ve Taşpınar, F., 2007. **İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme**. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(1), ss. 105-119.

Eren, E., 2003. **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul.

Eren, E., 2015. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. Beta Basım Yayın.

Eroğlu, U., 2006. **İşletmelerde Eğitim Faaliyetlerinin Etkinliğinin Ölçümüne İlişkin Bir Model Önerisi**. Yönetim Bilimleri Dergisi. 4(2), ss. 111-132.

Farjad, S., 2012. **The Evaluation Effectiveness of Training Courses in University by Kirkpatrick Model (Case Study: Islamshahr University).** Procedia - Social and Behavioral Sciences. 46. pp. 2837-2841.

Gagné , M. ve Deci, E., L., 2005. **Self-Determination Theory and Work Motivation**, Journal of Organizational Behavior. 26(4), ss. 331-362.

İbicioğlu, H., 2010. **İnsan Kaynakları Yönetimi (Geleneksel ve Stratejik Perspektif)**. Ankara,: Alter Yayıncılık.

Keser, A., 2006. **Çalışma Yaşamında Motivasyon**. İstanbul: Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.

Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D., 2008. **Evaluating Training Programs**. California: Berrett-Koehler Publishers.

Kirkpatrick, D. L., (1976). Evaluation of Training. In R. L. Craig (Ed.), **Training and Development Handbook: A Guide to Human Resource Development**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.

Kirkpatrick, D., (1996). **Revisiting Kirkpatrick's four-level-model. Training & Development**. pp. 54-57.

Kirkpatrick, J.S., 1979. **A Maslovian Counseling Model**. The Personnel and Guidance Journal. 57, pp. 386-390.
Koçel, T., 2001**. İşletme Yöneticiliği**. İstanbul: Beta Basım Yayım.
Mahaney, R. C. & Lederer, A., 2006. **The Effect of Intrinsic and Extrinsic Rewards for Developers on Information Systems Project Success**. Project Management Journal. 37 (4), pp. 42-54.
Mottaz, C. J., 1985. **The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction.** The Sociological Quarterly, 26 (3), pp. 365-385.
Salas, E. & Cannon-Bowers, J. A., 2001**. The Science of Training: A Decade of Progress. Annual Review of Psychology**. 52, pp. 471-99.
Selçuk, Z., 1999. **Gelişim ve Öğrenme**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
Silah, M., 2001. **Çalışma Psikolojisi**. Ankara: Selin Kitabevi.
Tutar, H., 2013. **Davranış Bilimleri**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
Yüksel, Ö., 2000. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara, Gazi Kitabevi.

ALGILANAN LİDERLİK TARZLARI VE KİŞİLİK YAPILARININ İŞ AKIŞ DENEYİMİNE ETKİSİ[1]

Elif ŞEN
Bahçeşehir Üniversitesi
elif.sen@eyupsultan.bel.tr

Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ
İstanbul Üniversitesi
hakki.aktas@istanbul.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı algılanan liderlik tarzları ve kişilik yapılarının pozitif psikoloji alanında ele alınan iş akış deneyimi üzerindeki etkisini incelemektedir. Araştırmadaki bağımsız değişkenler kişilik yapıları ve liderlik tarzları iken, bağımlı değişken ise iş akış deneyimidir. Bu doğrultuda kamu yararına çalışan bir hizmet kuruluşunda 375 kişinin katılımıyla anket yöntemiyle araştırma yapılmıştır. Akış deneyimi ile kişilik özellikleri bulguları incelendiğinde; dışa dönüklük, duygusal denge, deneyimlere açıklık, sorumluluk ve yumuşak başlılık boyutları ile akış deneyimi arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Akış deneyimi üzerinde en fazla etkisi olan kişilik özelliği boyutu dışa dönüklük olup sırası ile sorumluluk ve duygusal denge takip eder. Akış deneyimi üzerinde kişilik özelliklerinden deneyimlere açıklık ve yumuşak başlılığın etkisine rastlanmamıştır. Akış deneyimi ile çok boyutlu liderlik temel alt boyutlarından etkileşimsel liderlik ve dönüşümsel liderlik arasında pozitif anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Akış deneyimine etkileşimsel ve dönüşümsel liderliğin etkisi bulunmakla birlikte, dönüşümsel liderliğin etkisi etkileşimsel liderliğe göre daha fazladır.
Anahtar Kelimeler: Akış, İş Akış Deneyimi, Kişilik, Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik

GİRİŞ

İnsan mutluluğunu hedefleyen pozitif psikoloji alanında ortaya konan akış deneyimi Mihaly Csikszentmihalyi tarafından 1975 yılında *"Bireylerin bütünsel bir ilgilenimle hareket etiklerinde hissettikleri kapsamlı bir duyu"* (Csikszentmihalyi 1975, s. 36) olarak tanımlanmış ve başlangıçta ressamlar, cerrahlar, dansçılar ve müzisyenler vb. üzerinde incelenmiştir (Csikszentmihalyi 1975, s. 104). Eşit dış şartlara sahip kişilerin, faklı akış durumları yaşadıkları görülmektedir (Nakamura ve Csikszentmihalyi 2002). Bireylerin kişilik özelliklerinin akış deneyimini nasıl etkilediği araştırılmakla birlikte bu konudaki çalışmalar genelde ototelik kişilik üzerinde yoğunlaşmıştır. Beş faktörlü kişilik modelinin akışla olan ilişkisini araştırılarak, bireylerin akışı yaşama durumuna kişiliğin etkisi araştırılmıştır.

Dönüşümsel liderlik çalışan motivasyonunu, performansı, örgütsel vatandaşlık davranışını, sosyal sermaye vb. olumlu etkilediğinden akış deneyimi üzerinde de pozitif etkisi olacağı düşünülmüştür (Korkmaz 2005, Öge 2010, Çetin ve diğ. 2012). Etkileşimsel liderlik ise dönüşümsel liderliğin aksi özelliklerde olması ve literatürde olumsuz örgütsel özdeşleşme, örgütsel sessizlik (Eren 2014, Kılıç ve diğ. 2014, Kellerman 1984) gibi durumları etkilediğinde akış deneyimini olumsuz etkileyeceği ön görülmüştür.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Akış Teorisi ve Tanımı

Spor, online oyun, sanat, iş hayatı gibi farklı alanlarda yapılan çalışmalarla pozitif psikolojinin alt bölümü olarak akış deneyimi ortaya konmuştur. Farklı araştırmacılar, akışın yapısını farklı değişkenlerle karşılaştırarak, tanımlamalar yapmışlardır. Örneğin, Chen, Wigand ve Nilan (1999) akışı, bireyin bilişsel olarak aktif, motive ve mutlu hissettiği psikolojik durum olarak ifade etmişlerdir. Smith ve

[1] Bu araştırma, Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ danışmanlığında Elif ŞEN tarafından yapılan *"Algılanan Liderlik Tarzları ve Kişilik Yapılarının İş Akış Deneyimine Etkisi"* isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Sivakumar (2004) de akışı, bireyin sıklıkla istediği özel bir deneyimsel durum olarak tanımlamıştır. Csikszentmihalyi (2003) akış deneyiminin dokuz boyut bahsetmiştir. Bunlar, açıkça belirlenmiş hedefler, hızlı geri bildirim, zorluk ve beceri dengesi, göreve konsantre olma, eylem ve farkındalığın oluşması, öz-bilinç kaybı, zamanın dönüşümü, kontrol duygusu, ototelik deneyimdir.

İş Yaşamında Akış

İş akışı 1980'lerden bu yana Csikszentmihalyi ve araştırma arkadaşları tarafından incelenen bir kavram olmuş ve doğasında, iç merakı içeren, zamanı çarpıtan, yüksek katılım ve konsantrasyon gerektiren eğlenceli işler bulunmaktadır (Csikszentmihalyi 2003, s.90). İş yaşamında akış deneyimin yaşanması için misyon, vizyonun ve örgütsel hedefler bütün çalışanlar tarafından doğru şekilde anlaşılmış ve güven ilişkisi içerisinde benimsenmesi gerekmektir (Csikszentmihalyi 2003, s.138). Anında geri bildirim, iş akışını deneyimlemek için vazgeçilmez koşullardan biridir. Alınan geri bildirimler sayesinde iş akışının devamını sağlayan bireysel ve çevresel düzenlemeler yapılabilir (Norman 2010, s.37). İş akışı için ideal; bireylerin kapasitesini aşmayan ve potansiyellerinin altında olmayan mücadelelerdir (Xu ve diğ. 2016). İş akışı deneyimleri olan insanlar üzerinde çalıştıkları konuya kendilerini verirler. Kendini kaybetme, bilinç kaybı veya zihin bulanması olarak kabul edilemeyecek kadar orijinal olan akış esnasında öz değerlendirmeler bir kenara bırakılır (Csikszentmihalyi 1975). İş akışı deneyimleri sırasında zaman kavramı değişir. Saatler dakika, dakikalar saniye gibi geçmeye başlar. Odaklanma ile düşünce ve inisiyatiflerin bütünlüğü iş akışının vazgeçilmez bir parçasıdır (Csikszentmihalyi, 2003).

Liderlik Uygulamaları ve İş Yaşamında Akış Deneyimi

Liderliğin esas itibariyle örgütsel amaçlar doğrultusunda grup üyelerini yönlendirme ve yöneltme işlevi olduğu söylenebilmektedir (Can 1994, s.178). Akış yaşayan bir sporcu için antrenörü ne ise, iş yaşamında da yöneticinin, liderin görevi de çalışan için benzerdir (Csikszentmihalyi 2003, s. 124).
İş yaşamında akışı etkileyen liderlik kavramı; akış durumunu olumlu etkileyeceği düşünülen vizyoner, yenilikçi, takipçilerini önemseyen, güven ilişkisini önemseyen, rol model olan, ilham veren dönüşümsel liderler (Kırel, 2001) ile olumsuz etkileyeceği düşünülen geçmişi koruyan, ödül ve ceza ile performans sağlayan, günlük rutini önemseyen, sadece göreve odaklı etkileşimci liderlik ele alınarak incelenmiştir (Erden ve Celep, 2019).

Kişilik ve Özellikleri

Kişilik "Zamanın insanlara birer biyolojik ve sosyal özellikler olarak yüklediği ve belirli bir zaman içerisinde de sürekliliğini koruyan psikolojik davranışlarındaki (düşünceler, duygular ve eylemlerdeki) farklılıkların ve ortaklıkların hepsini belirleyen eğilim ve karakterlerdir" diye tanımlamaktadır (Eroğlu 2017, s. 139).
1980'li yıllarda Goldberg tarafından oluşturulan beş faktörlü kişilik modeli geliştirilen farklı kişilik modellerinin genel bir başlık altında birleştirmiştir (Goldberg 1992, s. 26). Beş Faktörlü kişilik biçimleri; dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklıktır.

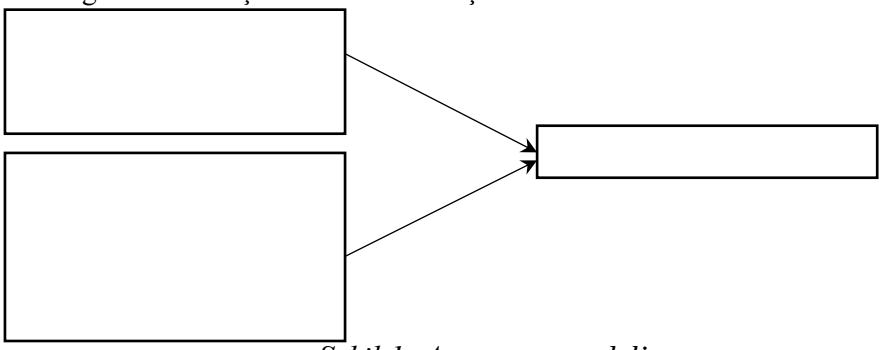
Kişilik Özellikleri ve İş Yaşamındaki Akış Deneyimi İlişkisi

Kişilerin işe karşı olan tutumları büyük oranda kişilik özellikleri tarafından belirlenir. Akış ve kişilik ile ilgili olan çalışmalar, ototelik kişilik üzerinde yoğunlaşmıştır. Ototelik kişilik özellikleri; benmerkezcilikten uzak, meraklı, kararlı, ısrarlı, pozitif bakış açısına sahip olarak Csikszentmihalyi (2003) tarafından ifade edilmiştir.
Dışa dönük kişiler enerjileri yüksek, çevresi ile aktif olumlu iletişim bicimi içinde olan, olumlu duygular geliştiren, neşeli, konuşkan, stresi az olan kişiler olarak (Yaşin 2016) ototelik kişiliğe yakın özellik göstermektedirler. Deneyime açık kişiler bilişsel yönü fazla olan, sürekli yeni şeyler öğrenen, pozitif bakış açısı ile çözüm odaklı yaklaşımları ile ototelik kişilik özelliği göstermektedirler. Öz disiplin (sorumluluk) sahip kişiler hedef ve başarı odaklı, düzenli, iyi yönetim sergileyen, amaçlı uğrunda kararlı, organizasyonel farkındalığı yüksek ve kurumsal yapı içerisinde başarı kazanabilme yetisine sahip özellikleri ile ototelik kişilik ile benzerlik göstermektedir. Toplumsal kabul sağlayan, kibar, güven veren, iyilik sahibi özellikleri ile Uyumluluk özelliğine sahip kişiler ve sakin, kendine güvenen, istikrarlı, esnek yapıları ile duygusal denge özelliği gösteren kişilerin akış deneyimleme durumu araştırılmıştır (Yeşiltaş ve Türk 2017).

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın simgesel modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma modeli

Araştırma modeli doğrultusunda geliştirilen hipotezler:

H_1: Algılanan liderlik tarzları ile kişilik yapıları ve iş akış deneyimi arasında ilişki mevcuttur.

H_{1a}: Kişilik yapıları ile iş akış deneyimi arasında ilişki mevcuttur.

H_{1b}: Etkileşimsel liderlik ile iş akış deneyimi arasında negatif ilişki mevcuttur.

H_{1c}: Dönüşümsel liderlik ile iş akış deneyimi arasında pozitif ilişki mevcuttur.

H_2: Algılanan liderlik tarzları ve kişilik yapıları iş akış deneyimi üzerinde etkilemektedir.

H_{2a}: Kişilik yapıları iş akış deneyimi üzerinde etkilidir.

H_{2b}: Etkileşimsel liderlik, iş akış deneyimini negatif yönde etkiler.

H_{2c}: Dönüşümsel liderlik ile iş akış deneyimini pozitif yönde etkiler.

Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Türkiye'de tüzel kişiliğe sahip, özel hukuk hükümlerine tabi, kâr amacı gütmeyen, yardım ve kamu yararına çalışan bir sosyal hizmet kuruluşunda hizmet veren 4500'dir. 375 kişiye kolayda örneklem yöntemine göre anket uygulaması yapılmış ve 3 adet anketin yanıtlama oranı oldukça düşük olduğundan analiz dışı kabul edilmiş, katılımcı sayısı 372 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışanların akış deneyimini ölçmek amacıyla ve Bakker (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Çetin, Basım ve Çelik (2016) tarafından yapılan "Akış Ölçeği" bulunmaktadır (Kutay 2020). İkinci bölümünde Gosling ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş ve Atak (2013) tarafından Türk kültürüne uyarlanan "On Maddeli Kişilik Ölçeği", son bölümünde ise Bass ve Avolio (1995) tarafından geliştirilen, "Çok faktörlü liderlik ölçeği (MLQ form 5X Short)" kullanılmıştır.

Veri Analizi ve Bulgular

Faktör Analizi Sonuçları

Akış deneyimi ölçeği açıklayıcı faktör analizinde verilerin uygunluğu için uygulanan analizde Kaiser Meyer Olkin (KMO) katsayısı (,893) bulunduğundan veri seti uygunluğu "çok iyi" düzeyindedir. Bartlet's küresellik testi için ($p<0,05$) bulunduğundan açıklayıcı faktör analizi yapmak uygundur. Analizde faktör yükü düşük bulunan ($FY<0,50$) ölçeğin 12. Maddesi "İşimle ilgili bir şeye çalışırken, kendim için çalışıyorum" elenmiştir. Boyutlardaki maddelerin tamamı literatürde geçtiği gibi, ilgili faktör altında yer almıştır.

On maddeli kişilik ölçeği açıklayıcı faktör analizinde verilerin uygunluğu için yapılan analizde Kaiser Meyer Olkin (KMO) katsayısı (,713) bulunduğundan veri seti uygunluğu "iyi" düzeydedir. Bartlet's küresellik testi için ($p<0,05$) bulunduğundan açıklayıcı faktör analizi uygulamak uygundur. Boyutlardaki maddelerin tamamı literatürde geçtiği gibi, ilgili faktörler altında yer almıştır.

Çok boyutlu Liderlik ölçeği açıklayıcı faktör analizinde verilerin uygunluğu için uygulanan analizde Kaiser Meyer Olkin (KMO) katsayısı (,812) bulunduğundan veri seti uygunluğu "çok iyi"

düzeyindedir. Bartlet's küresellik testi için (p<0,05) bulunduğundan açıklayıcı faktör analizi uygulamak uygundur. Maddelerden faktör yükü (FY<0,50) bulunan beş adet Etkileşimci liderlik maddesi analizden çıkarılmıştır. Boyutlardaki maddelerin tamamı literatürde geçtiği gibi, ilgili faktör altında yer almıştır.

Güvenilirlik Analizi: Araştırmada, güvenilirlik analizi yapılırken Cronbach's Alpha analizi kullanılmıştır.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Ölçekler	Ort.	SS	N	Cronbach's Alpha
Akış deneyimi	3.47	.67	13	**,872**
Kişilik özellikleri	4.00	.41	10	**,564**
Çok Faktörlü Liderlik	2,82	1,03	*36*	***,791***

***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 SS: Standart sapma

Araştırma için katılımcılara uygulanan ölçeklerden akış deneyimi ölçeği (AD) için güvenilirlik (,872) değeri ile "yüksek güvenilirlik" düzeyinden elde edilirken, kişilik özellikleri ölçeği (KÖ) için güvenilirlik (,564) değeri ile "düşük güvenilirlik" düzeyindedir. Etkileşimci liderlik boyutu için (,688) ve Dönüşümsel liderlik boyutu için (,711) bulunduğundan her iki alt boyut için de "oldukça güvenilir" düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Korelasyon Analizi Bulguları: Akış deneyimi alt boyutları ile kişilik özellikleri alt boyutları ve çok boyutlu liderlik alt boyutları arasında Pearson korelasyon analizi uygulanmış ve Tablo 2 ve Tablo 3.'de verilmiştir.

Tablo 2: Akış Deneyimi Alt Boyutları ile Kişilik Özellikleri İlişkisi

	Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Akış deneyimi toplam	1								
2	Kendini işe verme	,678**	1							
3	İşten haz alma	,879**	,336**	1						
4	İçsel Motivasyon	,871**	,387**	,715**	1					
5	Dışa dönüklük	,342**	,178**	,329**	,286**	1				
6	Duygusal denge	,271**	0,097	,262**	,281**	,149**	1			
7	Deneyimlere açıklık	,156**	,145**	,128*	,108*	,245**	0,028	1		
8	Sorumluluk	,331**	,308**	,263**	,232**	,325**	,164**	0,091	1	
9	Yumuşak başlılık	,250**	,109*	,252**	,217**	,284**	,278**	0,076	,280**	1

**p<0,01 *p<0,05

Akış deneyimi ile kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, duygusal denge, deneyimlere açıklık, sorumluluk ve yumuşak başlılık arasında orta düzeyde pozitif anlamlı ilişki vardır.

Tablo 3: Akış Deneyimi Alt Boyutları ile Çok Boyutlu Liderlik İlişkisi

	Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Akış deneyimi toplam	1														
2	Kendini işe verme	,678**	1													
3	İşten haz alma	,879**	,336**	1												
4	İçsel Motivasyon	,871**	,387**	,715**	1											
5	Koşullu ödül	,298**	,159**	,285**	,282**	1										
6	İstisnalarla yönetim (A)	0,101	,131*	0,049	0,071	0,096	1									
7	İstisnalarla yönetim (P)	-0,03	0,07	-0,09	-0,038	-,350**	,161**	1								
8	Serbesti tanıyan liderlik	-0,09	0,012	-0,07	-,161**	-,453**	,167**	,295**	1							
9	Etkileşimsel liderlik	,174**	,198**	,119*	,117*	,261**	,705**	,568**	,403**	1						
10	İdeal etki (atfedilen)	,291**	,170**	,258**	,275**	,735**	0,091	-,357**	-,544**	0,058	1					
11	İdeal etki (davranış)	,255**	,104*	,234**	,277**	,712**	,105*	-,209**	-,481**	160**	,784**	1				
12	Bireysel destek	,260**	,137**	,254**	,237**	,777**	0,046	-,380**	-,425**	0,1	,788**	,729**	1			
13	İlham verici motivasyon	,256**	,120*	,253**	,247**	,741**	0,08	-,344**	-,531**	0,069	,798**	,805**	,816**	1		
14	Entelektüel uyarım	,250**	,134*	,233**	,241**	,715**	0,095	-,315**	-,519**	0,078	,799**	,758**	,819**	,814**	1	
15	Dönüşümsel liderlik	,282**	,156**	,260**	,270**	,806**	0,095	-,352**	-,538**	,105*	,916**	,888**	,915**	,931**	,924**	1

**p<0,01 *p<0,05 r: Korelasyon katsayısı

Akış deneyimi ölçeği toplam faktörü ile etkileşimci liderlik arasında orta düzeyde pozitif (,174**), dönüşümcü liderlik arasında orta düzeyde pozitif (,282**) anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Regresyon Analizi Bulguları: İş akış deneyimi alt boyutlarının, dönüşümsel liderlik ve etkileşimci liderlik boyutları ve kişilik özellikleri tarafından yordanması modelleri çoklu regresyon analizleri ile test edilmiştir.

7.1.9.1 İş Akış Deneyimi Alt Boyutlarının Liderlik Tarafından Yordanması:

Tablo 4.'de Dönüşümsel ve etkileşimsel liderliğin akış deneyimi üzerindeki etkisi verilmiştir.

Tablo 4: Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderliğin Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisi

Değişkenler		Standart olmayan regresyon katsayıları		Standart regresyon katsayıları	t	p	ΔR^2	R^2	Düzeltilmiş R^2
		β	SH	Sta. β					
Kendini İşe Verme	Etkileşimsel liderlik	0,286	0,083	0,182	3,459	,001**	0,039	0,058	0,045
	Dönüşümsel liderlik	0,096	0,036	0,14	2,672	,008**	0,019		
İşten Haz Alma	Etkileşimci liderlik	0,207	0,108	0,099	1,905	,058	0,021	0,083	0,083
	Dönüşümsel liderlik	0,225	0,047	0,248	4,764	,00**	0,061		
İçsel Motivasyon	Etkileşimsel liderlik	0,178	0,096	0,097	1,852	0,065	0,019	0,10	0,091
	Dönüşümsel liderlik	0,202	0,041	0,258	4,906	,000**	0,081		
Akış Deneyimi	Etkileşimsel liderlik	0,23	0,079	0,152	2,928	,004**	0,032	0,102	0,087
	Dönüşümsel liderlik	0,173	0,034	0,266	5,113	,000**	0.07		

***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 SH: Standart hata Sta. β: standart regresyon katsayısı

Kendini işe verme boyutunun etkileşimci liderlik tarafından dönüşümsel liderliğe göre daha fazla açıklandığı görülmüştür. Akış deneyimi değişkenin etkileşimci ve dönüşümsel liderlik tarafından açıklanması modelinde etkileşimci liderlik değişkeninin etkisi (β=,152, p<0,05) pozitif anlamlı ve dönüşümsel liderlik boyutu değişkeninin etkisi (β=,266, p<0,05) bulunduğundan pozitif anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5.'de Kişilik özellikleri alt boyutlarının akış deneyimi üzerindeki etkisi verilmiştir.

Tablo 5 : Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisi

Değişkenler		Standart olmayan regresyon katsayıları		Standart regresyon katsayıları	t	p	ΔR^2	R^2	Düzeltilmiş R^2
		β	SH	Stan. β					
Kendini İşe Verme	Dışa dönüklük	0,057	0,052	0,061	1,085	0,279	0,031	0,103	0,093
	Duygusal denge	0,035	0,05	0,036	0,69	0,49	0,003		
	Deneyimlere açık	0,104	0,053	0,101	1,941	,048*	0,011		
	Sorumluluk	0,297	0,063	0,259	4,737	,000**	0,058		
	Yumuşak başlılık	-0,006	0,058	-0,006	-0,107	0,915	0,001		
İşten Haz Alma	Dışa dönüklük	0,268	0,064	0,224	4,184	,000**	0,11	0,182	0,132
	Duygusal denge	0,205	0,062	0,167	3,34	,001**	0,04		
	Deneyimlere açık	0,065	0,066	0,049	0,985	0,326	0,002		
	Sorumluluk	0,199	0,077	0,135	2,579	,010*	0,02		
	Yumuşak başlılık	0,135	0,072	0,099	1,99	,049*	0,01		
İçsel Motivasyon	Dışa dönüklük	0,207	0,058	0,20	3,591	,000**	0,078	0,137	0,109
	Duygusal denge	0,202	0,055	0,191	3,665	,000**	0,045		
	Deneyimlere açık	0,036	0,059	0,031	0,607	0,544	0,001		
	Sorumluluk	0,105	0,069	0,083	1,52	0,129	0,008		
	Yumuşak başlılık	0,086	0,064	0,073	1,34	0,181	0,005		
Akış Deneyimi	Dışa dönüklük	0,186	0,046	0,217	4,047	,000**	0,114	0,204	0,187
	Duygusal denge	0,147	0,044	0,167	3,34	,001**	0,041		
	Deneyimlere açık	0,064	0,047	0,068	1,359	0,175	0,005		
	Sorumluluk	0,202	0,055	0,192	3,677	,000**	0,047		
	Yumuşak başlılık	0,078	0,051	0,079	1,516	0,13	0,005		

***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 SH: Standart hata Sta. β: standart regresyon katsayısı

Akış deneyimi toplam faktörünün kişilik özellikleri alt boyutları tarafından yordanması modelinde dışa dönüklük pozitif anlamlı (β=,217, p<0,05), duygusal denge pozitif anlamlı (β=,167, p<0,05), deneyimlere açıklık (β=,068, p>0,05) anlamsız, sorumluluk pozitif anlamlı (β=,192, p<0,05) ve yumuşak başlılık (β=-,079, p>0,05) anlamsız bulunmuştur. Akış deneyimi toplam faktörü bu modelle yüzde 19,4 oranında açıklanmıştır. Akış deneyimi üzerindeki toplam değişim %18 oranında kişilik özellikleri tarafından açıklanmaktadır.

Hipotezlerin değerlendirilmesi: İş akış deneyimi toplam boyutu ile dışa dönüklük arasında (,342**) pozitif, duygusal denge arasında (,271**) pozitif, deneyimlere açıklık arasında pozitif (,156**), sorumluluk arasında pozitif (,331) ve yumuşak başlılık arasında pozitif (,250**) anlamlı ilişkiler ortaya konduğundan *"H_{1a}: Kişilik yapıları ile iş akış deneyimi arasında ilişki mevcuttur"* hipotezi kabul edilmiştir. Korelasyon analizi tablosunda İş akış deneyimi toplam boyutu ile etkileşimsel liderlik arasında pozitif (,174**) anlamlı ilişki olduğu ortaya konduğundan *"H_{1b}: Etkileşimsel liderlik ile iş akış deneyimi arasında negatif ilişki mevcuttur"* hipotezi reddedilmiştir. Korelasyon analizi tablosunda iş akış deneyimi toplam boyutu ile dönüşümsel liderlik arasında pozitif (,282**) anlamlı ilişki olduğu ortaya konduğundan *"H_{1c}: Dönüşümsel liderlik ile iş akış deneyimi arasında pozitif ilişki mevcuttur"* hipotezi kabul edilmiştir.

Regresyon analizi tablosunda kişilik özellikleri, akış deneyimi toplam değişkenine olan etkisi deneyimlere açıklık boyutunda (β=, 0,175 p<0,05) anlamsız ve yumuşak başlılık (β=, 0,13 p<0,05) anlamsız bulunduğundan *"H_{2a}: Kişilik Özellikleri iş akış deneyimi üzerinde etkilidir"* hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Regresyon analizi tablosunda etkileşimsel liderlik değişkeninin, akış deneyimi toplam değişkenine olan etkisi (β=,152, p<0,05) pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle "H_{2b}: etkileşimsel liderlik ile iş akış deneyimini negatif yönde etkiler" hipotezi reddedilmiştir. Dönüşümsel liderlik değişkeninin, akış deneyimi toplam değişkenine olan etkisi (β=,266, p<0,05) pozitif ve anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle *"H_{2c}: Dönüşümsel liderlik ile iş akış deneyimini pozitif yönde etkiler"* hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Akış deneyimi ile etkileşimci liderlik ve dönüşümsel liderlik arasında pozitif anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Akış deneyimi üzerinde dönüşümsel liderliğin yanı sıra etkileşimsel liderliğin de –oranı az olsa da- etkili olduğu bulunmuştur. Araştırmada iş yaşamında akış durumunu pozitif etkileyeceği dönüşümsel liderlerin yanısıra akış deneyimini negatif etkileyeceği düşünülen etkileşimsel liderlerin de pozitif yönlü etkili çıkması, beklentilerinin aksine akış deneyiminin kurumsal düzeyde liderlik uygulamalarından pozitif etkilendiğini göstermiştir. Literatürdeki araştırmalarda genel liderlik uygulamaları ilgili olup, Bakker 2005 yılında müzik öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada özellikle yüksek seviyede yetki, sosyal destek, amir desteği ve geribildirim alan öğretmenlerde akış deneyiminin daha fazla gözlemlendiği kaydedilmiştir (Csikszentmihalyi 1997). Büyükoğlu (2015) tarafından okul müdürlerinin akış deneyimi incelenmiş ototelik kişilik ve konsantrasyon hariç zorluk- beceri uyumu, kontrol, öz- bilinç kaybı, eylem farkındalık, geribildirim, net amaçlar, zaman algısındaki değişiklik taşıdıkları tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre; akış deneyimi ile kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, duygusal denge, deneyimlere açıklık ve sorumluluk, yumuşak başlılık faktörü arasında pozitif anlamlı ilişki görülmüştür. Akış deneyimi üzerinde en fazla etkisi olan boyut dışa dönüklük olup sırası ile sorumluluk ve duygusal denge takip ederken deneyimlere açıklık ve yumuşak başlılık etkisine rastlanmamıştır. Sorumluluk ve dışa dönüklük özelliklerinin pozitif anlamlı etkisi diğer araştırmaları destekler durumdadır. Deneyimlere açıklık özelliği ile akış deneyiminin net hedefler boyutu arasında çelişme durumu söz konusudur. Yumuşak başlılık ise ototelik kişiliğin iddialı ve ön plana çıkan yapısından uzaktır.

Yeşiltaş ve Türk (2017) tarafından iş akışı ile kişilik özelliklerinden sorumluluk ve dışadönüklük arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki görülmüş, yumuşak başlılık ile ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yapılan en fazla ilişki sorumlulukla tespit edilirken çalışmada duygusal denge ve deneyime açıklık test edilememiştir. Yine Yeşiltaş ve Ekici (2017) sorumluluk boyutunun iş akış ölçeğinin bütün boyutları ile aralarında pozitif anlamlı bir ilişki görülürken, deneyime açıklık kişilik boyutu ile iş akış boyutları arasında ilişki görülmemiştir. Ullen ve vd. (2012) de yaptıkları çalışmada akış deneyimi ile sorumluluk kişilik özelliğinin pozitif ve nevrotiklik kişilik özelliğinin ise negatif ilişkili olduğunu belirlemiştir. Ross ve Keizer (2014) tarafından yapılan çalışma da bu yönde bir sonuç ortaya koymuştur. Ayrıca Ross ve Keizer (2014) yaptıkları araştırmada, uyumluluk kişilik özelliği ile negatif ve dışa dönüklük kişilik özelliği ile ise pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir.

KAYNAKÇA

Büyükoğlu H. 2015. **Okul müdürlerinin okul içi akış deneyimlerinin incelenmesi**. Doktora Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Can, H. 1994. **Organizasyon ve Yönetim**. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Csikszentmihalyi 1975. **Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Wok and Play.** San Francisco: Jossey-Bass.

Csikszentmihalyi 1990. **Akış Mutluluk Bilimi.** (Çev. S. Kunt Akbaş) Ankara: HYB yayıncılık.

Csikszentmihalyi 2003. **İyi İş** İstanbul: BZD Yayın ve İletişim Hizmetleri.

Çetin, Ş, Korkmaz M, Çakmakçı, C. (2012). **Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik ile Lider-Üye Etkileşiminin**

Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1 (1), ss.7-36.

Çetin, F., Basım, H.N. 2012. **Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması**. **Amme İdaresi Dergisi,** 45(1): ss. 121-137.

Chen, H. Wigand, R. T. ve Nilan, M. 2000. **Exploring web users' optimal flow experiences. Information Technology & People**, 13(4), ss.263-281.

Erden Ayhün, S, Celep, O. (2019). **Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik Tarzlarının Sosyal Sermaye ve Lider-Üye Etkileşimine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma**. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 14 (2), ss.133-152.

Eren, M, Titizoğlu, Ö. 2014. **Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri.** Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 14 (27), ss. 275-303.

Eroğlu, F. 2017. **Davranış Bilimleri**. İstanbul: Beta Basım Yayın.

Goldberg, L.R. 1992. **The Development of Markers fort pense he Big-Five Factor Structure**, Psychological Assessment 1992. 4(1) s. 26.

Kellerman, B. (Ed.). 1984. **Leadership: multidisciplinary perspectives**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Kırel, Ç. 2001. **Liderlik davranış biçimleri konusuna yeni bir yaklaşım: Karizmatik liderlikten dönüşümsel liderliğe,** Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. (1): 43-59.

Kılıç R., Keklik B., Yıldız H. 2014. **Dönüştürücü, etkileşimci ve tam serbesti tanıyan liderlik tarzlarının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma.** Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 21(2) ss. 251-268.

Korkmaz, Y. (2005). **Duyguların ve Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin Performansı Üzerinde Etkisi.** Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 43 (43), 401-422.

Nakamura, J. & Csikszentmihalyi 2002. **The concept of flow**. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), Handbook of positive psychology Oxford: Oxford University Press. ss. 89–105.

Norman, D. 2010. **Optimal Flow**. Arts Education Policy Review, 97/4, 35-38.

Öge, E, Ayrancı, E. 2010. **Dönüşümsel liderlik kavramı hakkında önde gelen teoriler ve Türkiye'de kavramı ele alan çalışmalar**. Anadolu Bil. Meslek Yüksekokulu Dergisi, (17), ss. 37-46.

Ross, S. R., ve Keiser, H. N. (2014). **Autotelic personality through a five-factor lens: Individual differences in flow-propensity**. Personality and Individual Differences, (59), 3-8.

Xu, J. Chen, S. ve Huang, D. 2016. **Transforming Psychological Capital and Flow Experience of R&D Employees into Performance.** Technology Management for Social Innovation Beach Marriott Resort & Spa. Honolulu, Hawaii, USA.

Smith N.D. ve Sivakumar, K. 2004. **Flow and Internet shopping behavior: A conceptual model and research propositions,** Journal of Business Research, 57(10), ss.1199-1208.

Ullen, F., Manzano, O., Almeida, R., Magnusson, P. K. E., Pedersen, N. L., Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M., ve Madison, G. (2012). **Proneness for psychological flow in everyday life: Associations with personality and intelligence**. Personality and Individual Differences, (52), ss. 167-172.

Yaşin, T. 2016. **Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri**. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.

Yeşiltaş M.D. ve Ekici E. 2017. **İş akış deneyiminin kişilik özellikleri ve iş stresi ile ilişkisi: akademik personel üzerine bir araştırma**. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 29(1) ss. 1-11.

Yeşiltaş M.D., Türk M. 2017. **İş akış kuramı ve beş faktör kişilik modeli ilişkisi üzerine bir araştırma**. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1(7) ss.117-128.

ÇALIŞMA TAKIMLARINDA BASKINLIK VE STATÜ KAZANIMI: PROSOSYAL DAVRANIŞLARIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Dr. Öğr. Üyesi Yeliz GEDİK

Fırat Üniversitesi

ygedik@firat.edu.tr

ÖZET

Sağladığı avantajlar nedeniyle, çalışma takımlarında faaliyet gösteren üyeler için statü kazanımı son derece önemlidir. Bugüne kadar yapılan çalışmalar, görev yetkinliği ile takım performansına katkı sunan veya takıma olan bağlılığını takım üyelerine yönelik prososyal davranışlar sergileyerek ifade eden üyelere daha fazla statü atfedildiği konusunda uzlaşı içindedir. Ancak ilgili literatür, baskınlık ile statü kazanımını ilişkilendirirken birbiriyle çelişen sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu çelişkinin, baskınlık kavramının çok boyutlu yapısından dolayı tek bir tanıma sığdırılamamasına dayandığı düşünülmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmanın birinci amacı, baskınlık kavramını olumlu ve olumsuz baskınlık olarak ele alarak bunların statü kazanımına etkilerini araştırmaktır. Baskın takım üyelerinin genellikle benmerkezci davranışlar sergilediği gözlemlendiği için bu çalışmanın ikinci amacı, baskınlık ile statü kazanımı arasındaki ilişkide prososyal davranışların düzenleyici rolünü irdelemektir. Turizm sektöründe görev yapan 91 çalışan ile gerçekleştirilen deneysel bir senaryo çalışması sonucunda olumlu baskınlığın statü kazanımına daha fazla katkı sunduğu ve prososyal davranışların her iki baskınlık türü için statü kazanımını artırıcı etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Olumlu Baskınlık, Olumsuz Baskınlık, Prososyal Davranışlar, Statü Kazanımı

GİRİŞ

Bireyler arası statü farklılıklarından kaynaklanan hiyerarşiler, örgütsel yaşamının önemli bir parçası olan çalışma takımlarının kaçınılmaz bir gerçeği olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde, takım üyelerinin bir bireye karşı sergilediği saygı, beğeni ve riayet etme isteği olarak tanımlanan statü (Anderson ve diğerleri, 2015: 574), sağladığı avantajlar nedeniyle çalışanlar arasında bir rekabet unsuru hâline gelmiştir. Statü hiyerarşisinin tepesindeki bireyler takım kararları ve kaynakları üzerinde daha fazla kontrol sahibidir (Anderson ve Brown, 2010; Podolny ve Phillips, 1996), takım çalışmasına sundukları katkılardan dolayı daha yüksek ücret alırlar (Belliveau ve diğerleri, 1996), takım başarısındaki paylarından dolayı daha fazla takdir edilirler (Berger ve diğerleri, 1974) ve çalışma arkadaşlarından yaptıkları işle ilgili daha fazla destek görürler (Van der Vegt ve diğerleri, 2006). Bütün bu kazanımlar, çalışma takımlarındaki bireylerin hiyerarşi merdivenini nasıl tırmanabileceğinin incelenmesinin artan önemine vurgu yapmaktadır.

Statü yazını incelendiğinde araştırmacıların üzerinde en fazla uzlaştığı noktalardan biri, yapılan iş açısından birbirine bağlı takımlarda uzmanlık ya da görev yetkinliğinin statü kazanımının en bariz belirleyicisi olduğudur (Bendersky ve Shah 2012; Ridgeway, 1987). Ancak aynı yazın baskınlıkla ilgili birbiriyle çelişen sonuçlar ortaya koymuştur. Bazı araştırmacılar, baskın kişilerin takım odaklı olmadıklarını, takım normlarına uygun davranmadıklarını ve bu nedenlerle takım arkadaşlarının gözünde statü kazanamadıklarını ileri sürerken (ör., Ridgeway ve Diekema, 1989), diğerleri baskın kişilik özellikleri ya da baskın davranışlar sergileyen kişilerin takım arkadaşları üzerinde etkili olabildiklerini göstermişlerdir (ör., De Waal-Andrews ve diğerleri, 2015). Birbiriyle taban tabana zıt olan bu görüş ve bulguların nedenlerinden biri ilgili literatürde baskınlık kavramına dair pek çok farklı tanımın var olması ve bu tanımların içeriğinde olumlu (ör., kendinden emin) ve olumsuz (ör., saldırgan) birçok özelliğe yer verilmesidir. Baskınlığın tam olarak ne olduğuna dair üzerinde fikir birliğine

varılabilen bir tanımın bulunmaması ve baskınlık kavramının bahsi geçen çok boyutlu yapısı bu kavramın diğerleri üzerinde yarattığı etki ve izlenimlerin anlaşılmasını da zorlaştırmaktadır. Bu durum, baskınlık kavramının "olumlu baskınlık" ve "olumsuz baskınlık" olarak ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Örgütsel yazın incelendiğinde baskın takım üyeleri ile ilgili öne çıkan noktalardan biri de bu kişilerin benmerkezci bir anlayışla bireysel çıkarlarını takım çıkarlarından üstün ve öncelikli kılmalarıdır (McClanahan, 2020). Diğer bir deyişle, baskın kişiler bir yandan kendi konumlarını iyileştirmek ve çıkarlarını korumakla meşgulken bir yandan da kendilerine tehdit oluşturabilecek diğer takım üyelerine karşı ihtiyatlı olma eğilimindedirler (Maner, 2017; Maner ve Case, 2016). Yapılan araştırmalar çalışma takımlarına bağlılık gösteren ve takım çıkarları için özverili davranışlar sergileyen bireylerin takım arkadaşlarının gözünde statü ve prestij elde ettiğini göstermiştir (ör., Flynn ve diğerleri, 2006). Ancak bu bulgular, kendi çıkarlarına hizmet ettiği düşünülen baskın takım üyelerinin statü elde edebilecekleri görüşünü gölgelemektedir. Bu nedenle bu çalışmanın iki ana amacı vardır. Bunlardan birincisi, pek çok farklı özellik ve davranış biçimini içinde barındıran baskınlık kavramını "olumlu baskınlık" ve "olumsuz baskınlık" başlıkları altında inceleyerek bunlardan hangisinin statü kazanımına olumlu etki ettiğini ortaya çıkarmaktır. İkinci amaç ise, örgütsel çalışma takımlarında prososyal (takım çıkarlarına ve toplu kazanımlara hizmet eden) davranışlar sergilemenin baskınlık ve statü kazanımı arasındaki ilişkiyi ne yönde etkileyeceğini araştırmaktır. Çalışmanın hipotezleri turizm sektöründe faaliyet gösteren farklı işletmelerin 91 çalışanı ile yapılan deneysel bir senaryo çalışması aracılığıyla test edilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Baskınlık ve Statü Kazanımı

İşletme, psikoloji ve sosyoloji alanlarında sıkça kullanılan baskınlık kavramı; bir bireyin iddialı, güçlü ve kendinden emin şekillerde hareket etme eğilimine işaret eder (Anderson ve Kilduff, 2009a: 491). Literatürde baskınlığın ne olduğuna dair farklı tanımlar bulunsa da bu kavramın belirsizlikten ve birbiriyle çelişen nitelendirmelerden muzdarip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Burgoon ve diğerleri, 1998). Örneğin, bazı araştırmacılar baskınlığı girişken ve açık sözlü olmakla ilişkilendirirken (ör., Burgoon ve diğerleri, 1998), diğerleri bu kavramı saldırganlık ve göz korkutma davranışları ile ilişkilendirmiştir (ör., Cheng ve diğerleri, 2013). Baskınlık kavramının barındırdığı çok-boyutluluk, kavramla ilgili ön yargılı tutumlara ve karmaşaya neden olmaktadır. Bu nedenle, baskınlık kavramının içerdiği özellik ve davranışlar açısından "olumlu (iyicil) baskınlık" ve "olumsuz (kötücül) baskınlık" olarak ele alınması faydalı olacaktır. Bu ayrımın, baskınlığın çalışma takımlarındaki üyeler arası etkileşim süreçlerine nasıl tesir edeceğinin anlaşılması açısından da gerekli olduğu düşünülmektedir.

Olumlu baskınlık sergileyen bireyler, diğer bireylerle olan etkileşimlerinde iddialı, kararlı ve girişken olma eğilimindedir (Fragale, 2006; Kakkar ve diğerleri, 2020). Yüksek öz güvene sahip oldukları düşünülen bu kişiler, bireylerarası etkileşimleri başlattıkları gibi bunların gidişatını da tayin ederler ve iletişimlerinde kendilerini sınırlandırmadan ifade ederler (Norton, 1983). Çevreleriyle ilişkilerinde en belirleyici özellikleri; olay ve kişilere hükmedebilmeleri, fikirlerinden kolay kolay caymamaları, argümanlarını güçlü bir şekilde savunmaları, gerektiğinde anlaşmazlık veya tartışmalardan kaçınmamaları ve iletişimlerinde ikna edici olmalarıdır. Ayrıca, olumlu baskınlık sergileyen bireylerın dışa dönük, enerjik, hevesli ve başkaları üzerinde iyi izlenim bırakan bireyler olduklarına dair bulgular yer almaktadır (Burgoon ve diğerleri, 1998).

Olumsuz baskınlık ise, nüfuz elde edebilmek için zorlama ve baskı yoluyla sindirme ve korku uyandırmayı içerir (Cheng ve Tracy, 2014). Olumsuz baskınlık sergileyen takım üyeleri, saldırgan, tehditkâr ve agonistik davranışlar gösterirler (Cheng, 2020; Maner ve Case, 2016); ancak tüm bu davranışların doğası fiziksel değil, psikolojiktir. Baskın kişiler, kaynaklara erişimde önceliği olduğu düşünülen kişilerdir (Burgoon & Dunbar, 2006) ve takım üyelerince değerli bulunan maddi ve sosyal kaynaklara erişimi kısıtlayarak, engelleyerek ya da bunları yapabileceklerini ima ederek diğerleri üzerinde hakimiyet kurarlar (Cheng ve diğerleri, 2010). Takım üyeleri baskınlık karşısında maliyet, risk ve olası kazançların hesaplamasını yaparak baskın kişilerin istek ve talimatlarına uygun hareket edip etmeyeceklerine karar verirler (Spisak ve diğerleri, 2011).

Bir bireyin takım arkadaşlarının gözünde elde ettiği prestij, saygı ve itibar anlamına gelen statü (Kilduff ve diğerleri, 2016; Tyler ve Blader, 2000), ilişkisel bir kavramdır. Yani, kişi yüksek statüye sahip olup olmadığına kendisi karar veremez; statü, takım üyelerinin değer verdiği özelliklerle ilgili (ör., görev yetkinliği) fikir birliğine dayalı olarak kişiye atfedilir ve beraberinde gönüllü itaat davranışını getirir (Thibaut ve Kelley, 1959). Statü üzerine yapılan araştırmalar, takım üyelerinin bireysel hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıracak ya da buna olanak sağlayacak kişilere statü atfettiğini göstermektedir. Yani kişiye statü atfedilmesi için, bu kişinin diğerlerinin kişisel amaçlarına ulaşmalarını sağlayacak "aracı bir sosyal değere" sahip olması beklenmektedir (Leary ve diğerleri, 2014; Anderson ve diğerleri, 2015: 575). Çalışma takımlarında uzmanlık algısı bu değerin oluşması açısından önemlidir; çünkü uzman bireylerin, yapılan işle ilgili değerli bilgi ve beceri kaynaklarına sahip oldukları düşünülür ve bu kişilerden gelen yardım ve tavsiyeler hem takım hem de bireysel hedeflerin gerçekleştirilmesine hizmet eder (Van der Vegt ve diğerleri, 2006).

İlgili yazında olumlu baskınlığın statü kazanımı için gereken "aracı sosyal değeri" sağladığını gösteren çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Littlepage ve arkadaşları (1995) düşünsel emek gerektiren bir görev üzerinde çalışan gruplarda otorite iddiası bulunan, konuşmalara hakim olan ve kendinden emin görünen üyelerin uzman olarak algılandığını göstermiştir. Benzer şekilde Anderson ve Kilduff (2009a), matematik problemleri üzerinde çalışan öğrenci gruplarında girişken, iddialı ve güçlü bireylerin, soruları doğru yanıtlamak için gerekli bilgi ve beceriye sahip olmadıklarında bile daha yetkin olarak değerlendirildiklerini bildirmişlerdir. Aynı durum, olumsuz baskınlık için söz konusu değildir. Olumsuz baskınlık, takımın sahip olduğu kaynaklara erişimi kısıtlamak veya engellemekle ilgili korku uyandırmak temeline dayandığı için takım üyelerinin hem toplu hem de bireysel hedeflerine ulaşmasına katkı sunma potansiyeline sahip değildir (Redhead ve diğerleri, 2019). Ayrıca, konuyla ilgili çalışmalar, olumsuz baskınlıkla görev kapasitesi ve yetkinliği arasında negatif yönlü bir korelasyon olduğunu ortaya koymuştur (ör., Ridgeway ve Diekema, 1989). Tüm bu nedenlerle;

Hipotez 1: Olumlu baskınlık, olumsuz baskınlığa göre statü kazanımına daha olumlu etki eder.

Prososyal Davranışların Düzenleyici Rolü

Kişinin kendi zararına ya da maliyetine bile olsa başkalarının iyilik halini ve refahını artırmak için gerçekleştirdiği eylemler anlamına gelen prososyal davranışlar (Kafashan ve diğerleri, 2014: 140); cömertlik, fedakârlık, iş birliği ve takım arkadaşlarına yardım etme davranışıyla örneklendirilebilir (Anderson & Kilduff, 2009b). Geçmiş çalışmalar uzmanlığın yanında prososyal davranışların da statü kazanımı için "aracı sosyal değer" taşıdığını tespit etmiştir (ör., Hardy ve Van Vugt 2006; Willer 2009). Kişi, başkalarına yardım etmek için özveride bulunmaya istekli olduğunu göstererek takım üyelerine olan bağlılığının ve takım hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik adanmışlığının sinyallerini verir (Anderson ve diğerleri, 2015). Telekomünikasyon alanında faaliyet gösteren bir firmanın mühendislerden oluşan çalışma takımlarındaki 161 kişi ile yapılan bir alan araştırmasında Flynn (2003), iyilik yapma konusunda cömertlik ile statü arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde Flynn ve arkadaşları (2006), takım arkadaşlarına yardım eden, ancak onlardan daha az yardım alan kişilere yüksek statü atfedildiğini göstermiştir.

Baskınlıkla ilgili kuramsal ve ampirik çalışmalar baskın takım üyelerinin, kişisel çıkarlarını takım çıkarlarından öncelikli kıldıklarını, diğerleriyle sadece kişisel hedeflerine ulaşabilmek için takım içindeki konumlarına tehdit olarak gördükleri kişilere karşı geçici koalisyon kurduklarını ve çoğunlukla kendilerine hizmet eden davranışlar sergileme eğiliminde olduklarını ortaya koymuştur (Maner, 2017; Maner ve Mead, 2010). Bununla tutarlı olarak, Cheng ve arkadaşları (2010) üniversitelerin atletizm takımlarında yaptıkları çalışmalarda baskınlık ile fedakârlık, iş birliği ve yardımseverlik arasında negatif yönlü bir korelasyon olduğu sonucuna varmıştır. Bu nedenle, baskın bireylerin prososyal davranışlara eğilimli olmamaları potansiyel statü kazanımını baskılayacak bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. İnsan ilişkileri üzerine yapılan bir çalışma, baskın bir vücut dili ve konuşma stiline sahip bireylerin ancak prososyal davranışlar sergilediklerinde daha tercih edilir bulunduklarını göstermiştir (Jensen-Campbel ve diğerleri, 1995). Bundan yola çıkarak, prososyal davranışların olumlu ve olumsuz baskınlık ile statü kazanımı arasındaki ilişkiyi düzenleyeceği (kuvvetlendireceği) ön görülmektedir. Dolayısıyla;

Hipotez 2: Prososyal davranışlar, olumlu ve olumsuz baskınlıkla statü kazanımı arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynar.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Bu araştırmanın amacı, çalışma takımlarındaki bireylerin sergilediği olumlu ve olumsuz baskınlığın statü kazanımına etkilerini incelemek ve statü kazanımına olumlu etki etmesi beklenen prososyal davranışların bu değişkenler arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü test etmektir. Bu amaç doğrultusunda İstanbul'da faaliyet gösteren turizm işletmelerinden 110 çalışan ile senaryo temelli, deneysel bir çalışma gerçekleştirilmiştir; ancak 19 katılımcı manipülasyon kontrolü sorularının en az birine yanlış cevap verdiği için çalışmanın final örneklemini toplamda 91 çalışan oluşturmuştur. Katılımcıların 53'ü erkek (%58), 38'i kadındır (%42). Katılımcıların eğitim seviyeleri ağırlıklı olarak lisans (%73) ve yüksek lisans (%12) seviyesindedir. Katılımcıların ortalama yaşı 35.47'dir (*SS*= 10.24). Ayrıca, mevcut kurumlarında çalışma süreleri ortalama olarak 7.11 yıl (*SS*= 7.50) ve mevcut departmanlarında çalışma süreleri de ortalama olarak 5.40 yıldır (*SS*= 5.07).

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmanın veri toplama aracını içinde bağımsız değişkenin (olumlu baskınlık/olumsuz baskınlık) ve düzenleyici değişkenin (prososyal davranışlar/prososyal olmayan davranışlar) manipüle edildiği ve 4 farklı versiyondan oluşan bir senaryo çalışması ile ona eşlik eden bir anket oluşturmaktadır. Katılımcılar, bu 4 farklı senaryo versiyonundan herhangi birini okumak suretiyle senaryoda kendilerine verilen bilgileri temel alarak anket sorularına yanıt vermişlerdir. Katılımcılara araştırmaya katılımın gönüllülük ve gizlilik esasına dayandığı ve elde edilen verilerin sadece araştırma amaçlı kullanılacağı ifade edilmiştir. Çalışmanın sonunda katılımcılar araştırmanın amacı ile ilgili bilgilendirilmiştir.

Çalışmada ilk olarak katılımcılardan kendilerini farklı müşterilere hizmet veren bir şirketteki çalışma takımlarından birinin üyesi olduklarını farz etmeleri istenmiştir. Katılımcıların kendilerini bir çalışma takımının parçası olarak imgeleyebilmeleri için çalışma takımlarının literatürdeki tanımlarıyla uyumlu olarak (ör., Kozlowski ve Ilgen, 2006) katılımcıların ve diğer takım üyelerinin her gün yüz yüze çalıştıkları ve takım görevlerinin yerine getirilebilmesi için her bir üyenin katkısının gerektiği bilgisi verilmiştir. Daha sonra, yakın bir zamanda şirket çalışanlarına yönelik bir anket yapıldığı ve bu anket sonucunda, katılımcıların aynı çalışma takımını paylaştıkları X adlı bir takım üyesinin baskınlık skorunu içeren bir raporu görebildikleri söylenmiştir. Çalışmanın bu noktasında olumlu ve olumsuz baskınlık manipüle edilmiştir. Olumlu baskınlığın manipüle edildiği senaryoda X adlı takım üyesinin açık sözlü (sözünü esirgemeyen), buyurgan, girişken ve kendinden emin olma özelliklerinde ortalama üstü bir skor elde ettiği belirtilmiştir. Olumsuz baskınlığın manipüle edildiği senaryoda ise X adlı takım üyesinin düşmancıl, baskıcı, göz korkutucu ve tehditkâr olma özelliklerinde ortalama üstü bir skor elde ettiği ifade edilmiştir. Bu bilgiyi takiben X adlı takım üyesinin prososyal ve prososyal olmayan davranışları manipüle edilmiştir. Çalışmanın bu kısmında yukarıdaki bilgilere ek olarak X adlı takım üyesinin işle ilgili görevleri yerine getirirken takım arkadaşlarına daha fazla yardım ettiği, ancak onlardan daha az yardım aldığı belirtilerek prososyal davranışlar manipüle edilmiştir. Prososyal olmayan davranışların manipüle edildiği durumda ise X adlı takım üyesinin işle ilgili görevleri yerine getirirken takım arkadaşlarına daha az yardım ettiği, ancak onlardan daha fazla yardım aldığı söylenmiştir.

Çalışmanın bağımlı değişkenini oluşturan statü, Bunderson (2003) ile Bunderson ve arkadaşlarının (2014) uzmanlık bazlı statü tanımları doğrultusunda geliştirilen ve "X adlı takım üyesi, takımın yaptığı işlerle ilgili oldukça fazla bilgiye ve uzmanlığa sahiptir" ve "X adlı takım üyesi, takım görevlerini başarı ile yerine getirir" maddelerinden oluşan yedili Likert tipinde bir ölçek aracılığıyla değerlendirilmiştir (1 = kesinlikle katılmıyorum , 7 = kesinlikle katılıyorum). İlgili ölçeğin Cronbach alpha güvenirlik değeri 0.92 olarak bulunmuştur.

BULGULAR

Araştırma verilerinin analizi 2x2 [(olumlu baskınlık/olumsuz baskınlık) x (prososyal davranışlar/prososyal olmayan davranışlar)] ANOVA sınaması ile yapılmıştır. Bu analiz, hem baskınlığın hem de prososyal davranışların statü kazanımına etkilerini ayrı ayrı inceleme imkânı sağlarken, bu iki değişkenin etkileşimlerinin de statü kazanımına etki edip etmediğini göstermektedir. Verilerin analizinde SPSS programı (Versiyon 22) kullanılmıştır.

Statü kazanımına ilişkin ANOVA sonuçlarına göre hem esas etki hem de etkileşim etkisi tespit edilmiştir. İlk olarak, baskınlığın statü kazanımı üzerinde esas etkisinin olduğu bulunmuştur (F [1, 90] = 9.93, p = .002, η^2 = .10). Bu bulgu, olumlu baskınlık sergileyen takım üyelerine (M = 4.59, SS = 1.57), olumsuz baskınlık sergileyen takım üyelerinden (M = 3.68, SS = 1.63) daha fazla statü atfedildiğini göstermektedir. Dolayısıyla, Hipotez 1 doğrulanmıştır. Sonuçlar, aynı zamanda, geçmiş teorik ve ampirik çalışmalarla tutarlı olarak prososyal davranışların statü kazanımı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu doğrulamıştır (F [1, 90] = 30.70, p = .000, $\eta 2$ = .26). Prososyal davranışlar sergileyen takım üyelerinin (M = 4.86, SS = 1.19), prososyal davranışlar sergilemeyen takım üyelerine (M = 3.24, SS = 1.73) göre daha yüksek statüye sahip oldukları düşünülmektedir. Analiz sonucunda baskınlık ve prososyal davranışlar arasında marjinal anlamlılık düzeyinde bir etkileşim etkisi belirlenmiştir (F [1, 90] = 3.04, p = .085, $\eta 2$ = .03). Prososyal davranışların sergilendiği durumlarda olumlu baskınlık sergileyen takım üyeleriyle (M = 5.06) olumsuz baskınlık sergileyen takım üyelerine (M = 4.65) benzer seviyede statü atfedilmiştir (ΔM = .41, p = .292). Prososyal olmayan davranışların sergilendiği durumlarda ise, olumlu baskınlık sergileyen takım üyelerine (M = 3.95) olumsuz baskınlık sergileyen takım üyelerine göre (M = 2.53) daha fazla statü atfedilmiştir (ΔM = 1.42, p = .002). Böylelikle, prososyal davranışların her iki baskınlık türü için statü kazanımını artırıcı etkisi tespit edilmiş ve Hipotez 2 marjinal anlamlılık seviyesinde doğrulanmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmiş çalışmalar, bir yandan baskınlık kavramının sosyal değerini sorgularken bir yandan da baskın kişilerin takım yönelimli olmadıklarını ve diğerleri üzerinde olumsuz duygusal tepkilere yol açtıklarını bulgulayarak baskınlık hipotezini çürütmeye gayret etmişlerdir (ör,. Carli ve diğerleri, 1995; Driskell ve diğerleri, 1993). Baskınlık, grup halinde yaşayan pek çok türde rastlanılan ve insanlığın gelişim sürecinde çok eskiden beri varlığını sürdüren bir olgudur (Maner, 2017: 526); ancak özellikle örgütlerde "uygun" davranışı tanımlayan sosyal normların gelişimi ile birlikte baskınlık kavramı da olumsuz çağrışım yapan özellik ve davranış biçimleriyle ilişkilendirilmiştir. Mevcut araştırma, bu noktada statü yazınına iki önemli katkı sunmayı hedeflemektedir. Birincisi, bu çalışma ile; baskınlığın zor kullanma, korku yayma ve tehdit etme gibi kötücül davranışlarla sınırlı olmadığı, olumlu baskınlığın da bir seçenek olduğu ve olumlu baskınlığın altında sıralanabilen nispeten daha "iyicil" özellik ve davranışların statü kazanımına daha olumlu etki ettiği gösterilmiştir. Dolayısıyla, bu çalışmadan elde edilen bulgular bir yandan baskınlık kavramı üzerindeki stigmanın azaltılmasına hizmet ederken bir yandan da baskınlık kavramının çok boyutlu yapısının gözetilmesinin bu kavramın sosyal etkilerinin anlaşılabilmesi için zaruri olduğu düşüncesini desteklemektedir (Burgoon ve diğerleri, 1998). İkincisi, bu çalışma ile örgütlerde prososyal davranışların statü kazanımı üzerindeki etkisi doğrulanmış ve prososyal davranışların hem olumlu hem de olumsuz baskınlığın statü kazanımına etkisini güçlendiren düzenleyici etkisi ortaya çıkarılmıştır. Bu da aslında prososyal davranışlar gösteren takım yönelimli üyeler için, olumlu baskınlık veya olumsuz baskınlık sergilemenin statü kazanımı açısından anlamlı bir farkının olmadığını, prososyal davranışlarla olumlu baskınlığın statü kazanımındaki etkisinin daha da güçlendiğini; ancak aynı durumun olumsuz baskınlık için de geçerli olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle, prososyal davranışlar ile zaten statü kazanımına olumlu etki eden olumlu baskınlığın etkisi daha da artırılabilirken, prososyal davranışlar ile olumsuz baskınlığın göreli zayıf etkisi benzer şekilde kuvvetlendirilebilmektedir. Dolayısıyla; cömertlik, fedakârlık ve yardımseverlik ile karakterize olan iş davranışları benmerkezci bir anlayışla kendi çıkar ve kazanımlarını diğerlerininkinden üstün ve öncelikli tuttuğu düşünülen baskın kişiler için "anahtar strateji" niteliğindedir. Son olarak, bu araştırmanın örgüt pratiği açısından çıkarımı, yöneticilerin takım üyeleri arasında olumsuz duygu ve gerginliğe yol açabilecek baskınlık ifadelerini yakından takip etmeleri ve özellikle olumsuz baskınlık sergileme eğiliminde olan çalışanlarını prososyal davranışlar geliştirmeleri yönünde teşvik etmeleridir.

KAYNAKÇA

Anderson, C., & Brown, C. E. 2010. The functions and dysfunctions of hierarchy. A. P. Brief & B. M. Staw (Der./Eds.), **Research in organizational behavior**: 55–89. New York: Elsevier.

Anderson, C., Hildreth, J. A., & Howland, L. 2015. Is the desire for status a fundamental human motive? A review of the empirical literature. **Psychological Bulletin**, 141: 574–601.

Anderson, C., & Kilduff, G. J. 2009a. Why do dominant personalities attain influence in face-to-face groups? The competence-signaling effects of trait dominance. **Journal of Personality and Social Psychology**, 96: 491–503.

Anderson, C., & Kilduff, G. J. 2009b. The pursuit of status in social groups. **Current Directions in Psychological Science**, 18: 295–298.

Belliveau, M. A., O'Reilly, C. A., & Wade, J. B. 1996. Social capital at the top: Effects of social similarity and status on CEO compensation. **Academy of Management Journal**, 39: 1568–1593.

Bendersky, C., & Shah, N. P. 2013. The downfall of extraverts and rise of neurotics: The dynamic process of status allocation in task groups. **Academy of Management Journal**, 56: 387– 406.

Berger, J., Conner, T. L., & Fisek, M. H. 1974. **Expectation states theory: A theoretical research program**. Cambridge: Winthrop.

Bunderson, J. S. 2003. Recognizing and utilizing expertise in work groups: A status characteristics perspective. **Administrative Science Quarterly**, 48: 557–591.

Bunderson, J. S., Van der Vegt, G. S., & Sparrowe, R. T. 2014. Status inertia and member replacement in role-differentiated teams. **Organization Science**, 25: 57–72.

Burgoon, J. K., & Dunbar, N. E. 2006. Nonverbal expressions of dominance and power in human relationships. V. Manusov & M. Patterson (Der./Eds.), **The Sage handbook of nonverbal communication**: 279–297. Thousand Oaks, CA: Sage.

Burgoon, J. K., Johnson, M. L., & Koch, P. T. 1998. The nature and measurement of interpersonal dominance. **Communication Monographs**, 65: 308–335.

Carli, L. L., LaFleur, S. J., & Loeber, C. C. 1995. Nonverbal behavior, gender, and influence. **Journal of Personality and Social Psychology**, 68: 1030–1041.

Cheng, J. T. 2020. Dominance, prestige, and the role of leveling in human social hierarchy and equality. **Current Opinion in Psychology**, 33: 238–244.

Cheng, J. T., & Tracy, J. L. 2014. Toward a unified science of hierarchy: Dominance and prestige are two fundamental pathways to human social rank. J. T. Cheng, J. L. Tracy, & C. Anderson (Der./Eds.), **The psychology of social status**: 3–27. New York, NY: Springer.

Cheng, J. T., Tracy, J. L., Foulsham, T., Kingstone, A., & Henrich, J. 2013. Two ways to the top: Evidence that dominance and prestige are distinct yet viable avenues to social rank and influence. **Journal of Personality and Social Psychology**, 104: 103–125.

Cheng, J. T., Tracy, J. L., & Henrich, J. 2010. Pride, personality, and the evolutionary foundations of human social status. **Evolution and Human Behavior**, 31: 334–347.

De Waal-Andrews, W., Gregg, A. P., & Lammers, J. 2015. When status is grabbed and when status is granted: Getting ahead in dominance and prestige hierarchies. **British Journal of Social Psychology**, 54: 445–464.

Driskell, J. E., Olmstead, B., & Salas, E. 1993. Task cues, dominance cues, and influence in task groups. **Journal of Applied Psychology**, 78: 51–60.

Flynn, F. J. 2003. How much should i give and how often? The effects of generosity and frequency of favor exchange on social status and productivity. **Academy of Management Journal**, 46: 539–553.

Flynn, F. J., Reagans, R. E., Amanatullah, E. T., & Ames, D. R. 2006. Helping one's way to the top: Self-monitors achieve status by helping others and knowing who helps whom. **Journal of Personality and Social Psychology**, 91: 1123–1137.

Fragale, A. R. 2006. The power of powerless speech: The effects of speech style and task interdependence on status conferral. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 101: 243–261.

Hardy, C. L., & Van Vugt, M. 2006. Nice guys finish first: The competitive altruism hypothesis. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 32: 1402–1413.

Jensen-Campbell, L. A., Graziano, W., & West, S. G. 1995. Dominance, prosocial orientation, and female preferences: Do nice guys really finish last? **Journal of Personality and Social Psychology**, 68: 427–440.

Kafashan, S., Sparks, A., Griskevicius, V., & Barclay, P. 2014. Prosocial behavior and social status. J. T. Cheng, J. L. Tracy, & C. Anderson (Der./Eds.), **The psychology of social status**: 139–158. New York, NY: Springer.

Kakkar, H., Sivanathan, N., & Gobel, M. S. 2020. Fall from grace: The role of dominance and prestige in the punishment of high-status actors. **Academy of Management Journal**, 63(2): 530–553.

Kilduff, G. J., Willer, R., & Anderson, C. 2016. Hierarchy and its discontents: Status disagreement leads to withdrawal of contribution and lower group performance. **Organization Science**, 27(2): 373–390.

Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. 2006. Enhancing the effectiveness of work groups and teams. **Psychological Science in the Public Interest**, 7: 77–124.

Leary, M. R., Jongman-Sereno, K. P., & Diebels, K. J. 2014. The pursuit of status: A self-presentational perspective on the quest for social value. J. T. Cheng, J. L. Tracy, & C. Anderson (Der./Eds.), **The psychology of social status**: 159–178. New York, NY: Springer.

Littlepage, G. E., Schmidt, G. W., Whisler, E. W., & Frost, A. G. 1995. An input-process-output analysis of influence and performance in problem-solving groups**. Journal of Personality and Social Psychology**, 69: 877–889.

Maner, J. K. 2017. Dominance and prestige: A tale of two hierarchies. **Current Directions in Psychological Science**, 26: 526–531.

Maner, J. K., & Case, C. R. 2016. Dominance and prestige: Dual strategies for navigating social hierarchies. J. Olson & M. P. Zanna (Der./Eds.), **Advances in experimental social psychology**: 129–180. San Diego, CA: Academic Press.

Maner, J. K., & Mead, N. L. 2010. The essential tension between leadership and power: When leaders sacrifice group goals for the sake of self-interest. **Journal of Personality and Social Psychology**, 99: 482–497.

McClanahan, K. J. 2020. Viva la evolution: Using dual-strategies theory to explain leadership in modern organizations. **The Leadership Quarterly**, 31(1).

Norton, R. 1983. **Communicator style: Theory, applications, and measures**. Beverly Hills, CA: Sage.

Podolny, J. M., & Phillips, D. J. 1996. The dynamics of organizational status. **Journal of Industrial and Corporate Change**, 5: 453–471.

Redhead, D., Cheng, J. T., Driver, C., Foulsham, T., & O'Gorman, R. 2019. On the dynamics of social hierarchy: A longitudinal investigation of the rise and fall of prestige, dominance, and social rank in naturalistic task groups. **Evolution and Human Behavior**, 40(2): 222–234.

Ridgeway, C. L. 1987. Nonverbal behavior, dominance, and the basis of status in task groups. **American Sociological Review**, 52: 683–694.

Ridgeway, C. L., & Diekema, D. 1989. Dominance and collective hierarchy formation in male and

female task groups. **American Sociological Review**, 54: 79–93.

Spisak, B. R., Nicholson, N., & Van Vugt, M. 2011. Leadership in organizations: An evolutionary perspective. G. Saad (Der./Ed.), **Evolutionary psychology in business sciences**: 165–190. Heidelberg, Germany: Springer.

Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. 1959. **The social psychology of groups**. New York: Wiley.

Tyler T. R., Blader S. L. 2000. **Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement**. Philadelphia: Psychology Press.

Van der Vegt, G. S., Bunderson, J. S., & Oosterhof, A. 2006. Expertness diversity and interpersonal helping in teams: Why those who need the most help end up getting the least. **Academy of Management Journal**, 49: 877–893.

Willer, R. 2009. Groups reward individual sacrifice: The status solution to the collective action problem. **American Sociological Review**, 74: 23–43.

COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE UZAKTAN ÇALIŞANLARIN DEĞİŞEN TUTUMLARI: ÜÇ FARKLI KISITLAMA DÖNEMİNİ İÇEREN BOYLAMSAL BİR ÇALIŞMA

Öğr. Gör. Dr. Mert Günerergin
İzmir Ekonomi Üniversitesi,
mgunerergin@gmail.com

Prof. Dr. N. Ömür Özmen
Dokuz Eylül Üniversitesi,
omur.ozmen@deu.edu.tr

Prof. Dr. Alev Katrinli
Dokuz Eylül Üniversitesi,
alev.katrinli@deu.edu.tr

Prof. Dr. Yasemin Arbak
Dokuz Eylül Üniversitesi,
yasemin.arbak@deu.edu.tr

ÖZET

2019 yılında Çin'in Wuan eyaletinde başlayan ve tüm dünyayı etkisi altına alarak küresel bir pandemiye dönüşen "Corona Virus Disease-19" (COVID-19), insanların yaşamını derinden etkilemiştir. Bu hastalığın bireyler arası temasla yayılmasından ötürü, sosyal izolasyonun sağlanması amacıyla, birçok alanda tedbir alınmıştır. (WHO, 2020a). Bu konuda hazırlanan raporlarda (WHO, 2020b) iş ve çalışma yöntemlerinin de, sosyal izolasyonun sağlanabilmesi için değiştirilmesi ve mümkün olan her alanda uzaktan çalışma modeline yönelik düzenlemeler yapılması gerekliliği vurgulanmıştır. Alınan tedbirler ve pandemi koşullarının her geçen gün zorlaşması sonucunda, uzaktan çalışma bir gereklilik haline gelmiş, ülkemizde de pek çok çalışan, zorunlu olarak, uzaktan çalışma modeline geçmiştir.

Uzaktan çalışma modelinin bir gerekliliğe dönüştüğü günümüzde, bu durumun iş hayatına etkilerinin araştırılması da kaçınılmazdır. Zira uzun dönemde yaygın bir uygulamaya dönüşecek uzaktan çalışma modelinin örgütsel kuramları kökten değiştirme potansiyeline sahip olduğu söylenebilir. Pandemi döneminin iş hayatına ilişkin etkileri örgütsel (Cascio ve Montealegre 2016, Baker ve diğerleri 2007), ve bireysel (Bleijenbergh ve diğerleri , 2010) düzeyde çeşitli çalışmalara konu, olmaktadır. Ancak hemen hepsi sürecin belli bir anındaki etkilerini araştırmakta, sürecin uzaması nedeniyle oluşan/oluşacak değişimleri vurgulamakta zayıf kalmaktadır. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, ülkemizde yaşanan pandemi sürecinin bir sonucu olan zorunlu uzaktan çalışma modelin çalışanlar açısından sonuçlarını ve bu sonuçların, zaman içerisindeki değişimini ortaya koyarak yazına katkı sağlamaktır. Çalışma ülkemizde yaşanan, üç kısıtlama döneminden nitel araştırma yöntemiyle toplanan verilerin, anlatı analizi kullanarak gerçekleştirilmiştir. Pandemi nedeniyle zorunlu uzaktan çalışma sürecinin, çalışanlar üzerindeki etkilerinin ve buna bağlı tutum değişikliklerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bireylere, çalışma yerleri ve zamanlarında belli ölçüde değişiklik yapma imkânı sağlayan örgütsel uygulamalar olarak tanımlanan uzaktan çalışma modeli (Lewis, 2003), çalışanlara kendilerine uyabilecek alternatifler sunarak, farklı ihtiyaçları karşılayabilecek, herkese uygun bir çalışma sistemi oluşturmaktadır (Apgar, 1998: 122). Uzaktan çalışma modeli, yarı zamanlı çalışma, esnek çalışma, iş paylaşımı ve evden çalışma gibi farklı uygulamalarla kullanılmaktadır (Çelenk ve Atmaca, 2010: 188).

Alanyazın incelendiğinde, uzaktan çalışma modellerinin örgütsel bağlılığı ve performansı artırdığı (Stavrou 2005, Choo vd 2016), işe karşı negatif tutumları ve iş gücü maliyetlerini azalttığı (Possenriede vd 2014), aynı zamanda şirketlere cazip piyasa koşulları ve rekabetçi avantaj sağladığı görülmektedir (Avcı ve Yavuz 2020, Yavuz, 1995). Bunların yanı sıra bireysel düzeyde yapılan çalışmalar, stres ve buna bağlı sorunların azalmasına (Sardeshmukh ve diğerleri, 2012; Gajendran ve Harrison, 2007), iş tatmini (McNall ve diğerleri 2009) ve bireysel performansın artmasına ve iş-aile dengesinin sağlanmasına (Choo ve diğerleri 2016) pozitif katkısı olduğunu göstermektedir. Ancak, alanyazın içerisinde, uzaktan çalışma modelinin pozitif çıktılarının yanı sıra negatif çıktılarının da olduğunu

gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Bazı çalışmalar uzaktan çalışma modelinin iş-aile hayatı dengesini bulanıklaştırdığını, rol çatışmasına neden olduğunu ve işe bağlılığı azalttığını vurgulamaktadır (Sardeshmukh ve diğerleri 2012, Ayyıldız ve diğerleri 2020),

Zaman ve mekân esnekliği sağlaması bakımından, esnek çalışma tiplerinden en yaygın olarak tercih edileni, bireylerin işin kısıtlarını göz önünde bulundurarak belirledikleri mekân ve zaman çalışması olarak tanımlanabilecek, uzaktan çalışmadır (Schockley ve Allen 2007). Özellikle pek çok beyaz yakalının görevlerinin mekândan bağımsız hale gelmesi, uzaktan çalışmayı beyaz yakalı meslekler arasında daha popüler hale getirmiş ve modern hayatın bir parçası olarak kabul ettirmiştir (Van der Lippe ve Lippenyi 2020). Bunlara ek olarak, dijitalleşmenin artması ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ile birlikte merkez ofiste, kesin mesai saatleri içerisinde çalışma zorunluluğu ortadan kalkmakta, her geçen gün daha çok işletme ve çalışan bu çalışma tarzını benimsemektedir (Hotopp, 2002; Allen ve diğerleri 2015).

Alanyazına bakıldığında modern çalışma hayatının popüler bir parçası haline gelen uzaktan çalışmanın, çalışanların aile-iş dengesini kurmalarına yardımcı olmak (Yavuz 1995), kıyafet, makyaj, yemek gibi masrafları azaltmak (İşcan ve Naktiyok, 2005), trafikte geçirilen süreyi ve stresi azaltmak (Bloom ve diğerleri, 2015), çeşitli nedenlerle işgücüne katılamayanlar için yeni kariyer fırsatları yaratmak (Reilly, 2001) ve çalışan memnuniyet ile üretkenliğini arttırmak (Sturgeon 1996,Ayyıldız ve diğerleri 2020) gibi faydaları olduğu görülmektedir. Ancak, bütün bu faydalar çalışan ve işverenin uzaktan çalışma konusunda istekli ve şartlar konusunda anlaşmış olmaları, çalışanın özdisipline ve uygun ev ortamına sahip olması, şirketin uzaktan çalışma konusunda prosedür ve politikalara sahip olması gibi koşullar altındayken görülmektedir (Hobbs ve Armstrong, 1998).

Pandemi dönemi incelendiğinde ise, birçok çalışan ve şirket uzaktan çalışma modeline hızlı ve plansız bir şekilde geçmek zorunda kaldığı için, alanyazında belirtilen şartlar tam olarak sağlanamamıştır. Bu durumda uzaktan çalışma modelinin bağlamsal olarak incelenerek bu zorunlu ve kısıtlı ortamda ne gibi sonuçlar oluşturacağını araştırmak önem arz etmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın amacı, pandemi sürecinde zorunlu olarak uzaktan çalışanların deneyimlerini değerlendirerek, süreç boyunca değişen tutumlarını incelemek ve anlamaktır. Kısacası bu çalışma " Uzun bir süre zorunlu olarak uzaktan çalışılması durumunda, çalışanlar neler yaşarlar ?" sorusuna bir cevap bulmayı amaçlamaktadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE ANALİZ

Bu çalışma 2019 yılında ortaya çıkarak, dünya çapında etki yaratan COVID-19 pandemisi nedeniyle, uzaktan çalışma modeliyle çalışanların, günümüze kadar geçen süreç içerisinde yaşadıklarının ve bu durumun çalışma hayatı açısından etkilerinin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla, daha detaylı bir içgörü elde edebilmek için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma sürecinde, sağlık hizmetleri, eğitim, lojistik, üretim ve finans sektörlerinden pandemi nedeniyle zorunlu olarak uzaktan çalışan on altı beyaz yakalı ile görüşülmüştür. Katılımcıların dokuz tanesi kadın yedi tanesi erkek, içlerinden altı tanesi yalnız yaşarken, on katılımcı da aileleri ile yaşamaktadır. Pandemi sürecinde zorunlu olarak uzaktan çalışmanın etkilerinin, çalışmanın amaçları doğrultusunda zaman içerisindeki tutumsal değişimin daha iyi anlaşılabilmesi için aynı katılımcılardan, üç farklı zamanda veri toplanmıştır.

- İlk veri toplama işlemleri COVID-19 pandemisi nedeniyle kısıtlama uygulamalarının başlandığı, uzaktan çalışma modellerine geçildiği, vaka sayılarının ülkemizdeki ilk pik noktasına ulaştığı dönem olan Nisan 2020-Mayıs 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.
- İkinci veri toplama süreci ülkemizde kontrollü açılma sürecinin ardından, vaka saylılarının tekrar artmaya başladığı ve kapanmaya yönelik kısıtlamaların getirilmeye bağlandığı Eylül 2020- Ekim 2020 tarihleri arasında yürütülmüştür.
- Üçüncü ve son veri toplama süreci ülkemizde vaka sayılarının tekrar hızla yükseldiği ve kapanma önlemlerinin iyice sıkılaştırıldığı Ocak 2021-Mart 2021 döneminde gerçekleşmiştir.

Veri toplama süreçlerinde katılımcılara uzaktan çalışma modellerinin pozitif ve/veya negatif yönlerine ilişkin yaşadıklarını anlatmaları istenmiştir. Katılımcılara uzaktan çalışma modellerinin kendileri için

ne şekilde devam ettiği sorulmuş, bu süreç zarfında iş ve ev hayatlarında nelerin değiştiği, bu değişikliklerin olumlu ve olumsuz etkilerine ilişkin neler yaşadıkları sorulmuştur. Görüşmeler uygun şartlar altında yüz yüze ya da video konferans yöntemleriyle yapılmış olup, katılımcıların izni ile kayıt altına alınmıştır. Alınan kayıtlar analiz esnasında kullanılmak üzere çözümlenmiştir. Kayıtların yanı sıra, araştırmacılar görüşmeler esnasında ve hemen sonrasında tutulan saha notları da, verilerin analizi esnasında kullanılmıştır.

Çalışmada pandemi sürecinin etkilerinin araştırılması amaçlandığından, üç farklı zaman diliminde toplanan nitel veriler bir bütün olarak değerlendirilerek, anlatı analizi (narrative analysis) yöntemiyle incelenmiştir. Anlatı analizi yöntemi, bir ya da birden fazla bireyin deneyimlerini araştırmayı, bu bireylerin yaşadıkları ya da anlattıklarından veri toplamayı, kişisel deneyimleri rapor etmeyi içermektedir. Anlatılanların içerdiği anlamların toplumsal, tarihsel ve çevresel bağlamda incelenerek ortak bir anlatı oluşturulacak şekilde sunulması amaçlanır (Benwell ve Stokoe 2006, Creswell ve Poth 2016).

BULGULARIN SUNUMU

Araştırma sürecinde toplanan veri setinin, araştırmanın amacına uygun şekilde sunulması, anlatı analizi yönteminin önemli noktalarından birdir. Anlatı analizi yönteminde sıkça kullanılan dört sunum yaklaşımı şu şekilde sıralanabilir: kronolojik yaklaşım (Denzin, 1989), hikaye yapısı (Ollerenshaw ve Creswell 2002), üç boyutlu alan yaklaşımı (Clandinin , 2006), ve dört analitik veri analizi tipolojisi. Bu yaklaşımların tek tek kullanılması mümkün olsa da, daha detaylı bir sonuç çıkarılabilmesi amacıyla karma olarak kullanılması daha etkin bulunmaktadır (Creswell ve Poth, 2016)

Araştırma amacının ve toplanan veri setinin zamana bağlı bir süreci ve farklı temaları incelemesi dolayısı ile bulgular ve sonuçlar kronolojik, olarak pandemi sürecinin üç farklı kısıtlama döneminde, katılımcıların vurguladığı temaların açıklanması ile sunulacaktır.

Sunulan bulguların ve tartışmaların daha iyi anlaşılması, aynı zamanda araştırma yönteminin geçerlik ve güvenirliğin güçlendirilmesi ve bağlamsal çerçevenin sağlanması açısından, bulgular içerisinde, verinin toplandığı dönemde uygulanan kısıtlamalardan kısaca bahsedilmiştir.

Birinci Kısıtlama Dönemi (Nisan 2020-Mayıs 2020)

11 Mart 2020 tarihinde ilk COVID-19 vakasının açıklanmasını takiben, pandemiye yönelik birçok karar alınmış olup çeşitli kısıtlamalara gidilmiştir. Birinci kısıtlama dönemi olarak adlandırabileceğimiz bu dönemde (T.C. İçleri Bakanlığı, 2020):

- Tüm eğitim ve öğretim kurumları uzaktan eğitime geçirildi,
- İnsanların kapalı alanlarda kalabalıklaşabileceği, camii, sinema, spor müsabakalarının yapıldığı salonlar gibi yerler kapatıldı,
- 20 yaş altı ve 65 yaş üstü vatandaşların sokağa çıkmalarına ilişkin kısıtlamalar getirildi
- Şehirlerarası yolculuklar sadece izine bağlı olarak kısıtlandı,
- Kamu çalışanlarına esnek çalışma ve uzaktan çalışma uygulamaları getirildi,
- İş sözleşmelerinin feshi yasaklandı, ücretsiz izin süreleri uzatıldı,
- Çalışanlara yarı zamanlı çalışma ödeneği çıkarıldı.

Bu süreçte toplanan veri incelendiğinde, genel olarak olumlu ve olumsuz tutumlar net bir şekilde ayrılabilmektedir, o nedenle bulguların sunumu sırasında da dönemler içerisindeki olumlu ve olumsuz tutumlar gruplandırılarak verilecektir.

> *" Sabah kalkınca tek yapmam gereken kahve makinesinin ve bilgisayarın tuşuna aynı anda basmak… Ve sonra işteyim ahaha…" (S, 37, Muhasebe Uzmanı)*

Öncelikle katılımcılar yoğun çalışma temposundan sonra evde olmaya ve uzaktan çalışmaya alışmaya çalıştıklarından ötürü çoğunlukla ev ortamından kaynaklı olumlu ve olumsuz konulardan bahsetmeyi tercih etmiştir. Katılımcıların hemen hemen tamamı evde olmanın rahatlığını, evde vakit geçirmenin onlar için sağladığı konfor ve güven hissinden bahsederek sözlerine başlamışlardır. Bunun ardından

katılımcılar uzaktan çalışmanın ve evden çıkmayacak olmanın sağladığı rahatlık nedeniyle, saç ve makyaj yapmak, tıraş olmak, ütü yapıp giyinmek gibi hazırlıkların yapılmamaktan oldukça memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu duruma ek olarak işe gidip gelirken trafikte kaybettikleri zamanın da kendilerine kalmasının ve bütün bu artan süreyi, sabah egzersizi, uyku ya da sevdikleriyle kahvaltı etmek gibi aktivitelerle kendilerine ayırmaktan dolayı oldukça mutlu hissettiklerini dile getirmişlerdir.

Bunların yanı sıra katılımcılar, iş ortamından ve özellikle de iş ortamında yüzyüze gelmek zorunda kalınan "toksik" çalışma arkadaşlarından uzaklaştırdığı için de uzaktan çalışmaktan oldukça memnun olduklarını belirtmişlerdir. Buna ek olarak katılımcılar "toksik" yönetici ya da çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurmak zorunda olunması halinde bunun yazılı iletişimle sağlanmasını da olumlu olarak nitelendirmektedir.

Katılımcılar, olumlu olduğu kadar olumsuzluklardan da bahsetmektedirler. Öncelikle en çok şikâyet edilen konu, ev ve iş rolleri arasındaki ayrımın azalmış olması ve geçirgenliğidir. Katılımcılar evde yerine getirmeleri gereken rollerin, çalışma saatleri dahilinde de yerine getirilmesinin beklenmesinden kaynaklı çeşitli sıkıntılar yaşadıklarını aktarmaktadırlar. Evli olan katılımcıların ebeveyn rollerinin ya da karı-koca rollerinin yerine getirilmesinin istenmesi bir şikâyet oluştururken, öte yandan bekâr olan kişiler de evlat, kardeş ya da benzeri ev rollerinin bazı durumlarda çalışmalarına engel yarattığını vurgulamaktadırlar. Rol geçirgenliğine/ çatışmasına ek olarak bir de tek başına yaşamayan kişilerin evlerin boyutuna bağlı olarak kendilerine bir çalışma alanı oluşturamaması, ya da oluşturdukları çalışma ortamının hane halkı nedeniyle sıklıkla bozulması da olumsuz olarak nitelendirilmektedir. Bütün bunlara ek olarak evden özellikle hane halkından sıkılmaya başlayan katılımcılar iş yerindeki sosyalleşme olanaklarından uzak kalmaları nedeniyle, hoşnutsuzluklarını dile getirmektedir.

Uzaktan çalışma konusunda bu dönemde şikâyet edilen bir diğer konu da teknolojik sıkıntılardır. Evde yeterli hızda ve alt yapıda internetin olmaması, bilgisayarın eski olması ya da sık sık çökmesi, işletmenin kullandığı özel programlara bağlanırken yaşanan çeşitli sorunlar çalışma temposunu yavaşlatmakta ve uzaktan çalışma konusunda olumsuz tutumlar geliştirilmesine neden olmaktadır.

Katılımcıların uzaktan çalışma konusunda sıklıkla dile getirdikleri bir diğer konu da mesai kavramının ortadan kalkmasıdır. " Sana bir mail, attım acil bakıp dönüş yapar mısın?" gibi mesajların mesai saatleri dışında gelmesini katılımcılar olumsuz olarak nitelendirilmekte, hatta birçoğu tarafından iş yerinin yaptığı bir taciz olarak görülmektedir. Sadece zamansız yapılan istekler değil, uzun ve anlaşılması zor e-postalar ve "bitmek bilmeyen" iş ile ilgili konulardan ziyade farklı şeylerin konuşularak tamamen vakit kaybına dönen çevrim içi toplantılar da katılımcılar tarafından olumsuz olarak görülmektedir.

Aynı zamanda katılımcılar evde çalışmanın ev giderlerinin artmasına neden olmasından şikâyet etmektedir. Özellikle çay, kahve ve yemek gibi ihtiyaçlarını iş yerinde gidermeye alışmış olan katılımcılar, bu giderlerin uzaktan çalışma açısından olumsuz bir durum olduğunu vurgulamaktadırlar.

İkinci Kısıtlama dönemi (Eylül 2020- Ekim 2020)

31 Mayıs 2020 tarihi itibariyle kontrollü normalleşme sürecinin başlamasıyla kısmen daha rahat geçen yaz aylarının ardından, tekrar artış göstermeye başlayan vaka sayıları nedeniyle devlet tarafından daha önceki önlemler geri gelirken, yenileri eklenmiş ve yeni bir kısıtlama dönemi başlanmıştır.

Kontrollü açılma döneminde zorunlu olarak uzaktan çalışan 15 katılımcıdan 10 tanesi yarı zamanlı/ esnek çalışma saatlerinde ofislerine gitmeye başlamışlardır. Ancak alınan yeni önlemlerle 10 kişiden 6 tanesi tekrar zorunlu olarak uzaktan çalışmaya dönerken 4 tanesi halen uzaktan çalışmaya devam etmiştir.

İkinci kısıtlama döneminde toplanan veriler incelendiğinde olumlu ve olumsuz tutumların sürecin devamında değişime uğramaya başladığı görülmektedir.

Öncelikle evde olmanın verdiği rahatlık ve güven duygusu etkisini azaltmış, hatta kontrollü açılma sürecinde iş yerine dönmemiş olan katılımcılar için rahatsız edici olarak görülmeye başlanmıştır. Bu konuda sürekli evde olmanın çalışma isteklerini azalttığını, onun yerine uyuşukluk ya da uyku isteğini arttırdıklarını vurgulamışlardır.

İlginç bir şekilde her gün hazırlanma zorunluluğunun olmaması bir önceki dönemde olumlu olarak nitelendirilirken, bu dönemde bazı katılımcıların – özellikle kadın- hazırlanmalarını gerektirecek bir aktivitenin olmasını istediklerini, kendilerine bakmak zorunda olmadıkları için bu konuda bir boş vermişlik içinde olmalarından ötürü rahatsız olduklarını dile getirmişlerdir.

> *" Ya insan arada bir saçına tarak vursun, bir şeyler giysin istiyor… Hep gömlek altı pijama ile dolaşmaktan kadınlığımdan uzaklaşmış gibi hissediyorum…" (S, 41, Yönetici)*

Sabahları trafikte kaybedilmeyen zaman, özellikle de keyif veren aktivitelere ayırılan bir zamana dönüşmesi, oldukça olumlu olarak görülürken, bu zamanın artan ev işlerini yaparak geçirilmesi bir o kadar olumsuz olarak nitelendirilmektedir.

Değişim sadece olumlularda değil, olumsuz tutumlar da gözlenmektedir. Öncelikle teknolojik imkânsızlıklar çözüm bulurken, bunlara bağlı yaşanan sıkıntıların da artık azaldığından bahsedilmekte, bu duruma karşı daha olumlu bir tutum geliştirilmektedir.

Bu dönemde, iletişim konusunda yaşanan olumsuzluklar artık daha az rahatsız edici bir hal almış durumdadır. Yazılı iletişim, sesli ya da görüntülü arama ile desteklenerek, sorunların çözülmesine hız katılırken, yapılan çevrim içi toplantıların sürelerinin azalarak daha efektif gerçekleştirildiği vurgulanmaktadır. Bu durum, katılımcılar tarafından ilk başlarda yaşanan acemiliklerin artık yerini yavaş yavaş tecrübeye bırakmasının ve çalışanların genel olarak uzaktan ve çevrim içi çalışma kurallarını öğrenmeye başlamasının bir sonucu olarak düşünülmektedir.

Uzaktan çalışmaya verilen ara öncesi göze batan ev işleri ya da hane halkının davranışları, tekrar uzaktan çalışmaya dönülmesi sonucunda ilk seferkinden daha fazla göze batmaya başlamıştır. Uzaktan çalışmaya verilen ara katılımcıların bu şikâyetleri unutmalarına neden olmuş olsa da, aynı durumla ikinci bir kez karşılaşmak ilkine göre daha rahatsız edici bulunmaktadır. Buna ek olarak, ilk süreçte edinilen tecrübeler ve ev ahalisine karşı konulan çeşitli kurallar artık daha rahat bir çalışma ortamının sağlanması konusunda fayda sağlamıştır.

Fakat katılımcılar, evde – kısmen dahi olsa- sağlanan düzenin maalesef ev ve iş rolleri arasındaki geçirgenliği tamamen ortadan kaldıramadığının, hatta mesai saatlerine bağlı kalmayan ve taciz haline gelen işyeri taleplerinin bu çatışmayı daha da körüklediğinin altını çizmektedirler. Birçok katılımcı, işten çıkarma olmamasına rağmen, ücretsiz izin gösterilerek azaltılan çalışan sayısı nedeniyle iş yüklerinin çok arttığını, bununla birleşen "mesaisiz çalışma" durumunun oldukça rahatsız edici bir hal almaya başladığını vurgulamışlardır.

> "*Ev de mi çalışıyorum yoksa işte mi yaşıyorum belli değil… Ofisteyken en azından kapıdan çıktıktan sonra aranma ihtimalim yüzde otuzdu… Şimdi her Allah'ın saati arıyorlar… Yazıyorlar…" (K. 32, Operasyon Şefi)*

Artan iş yükü ve mesai saatlerinin aksine pandemi nedeniyle artmayan ücretler veya alınamayan ek ödemeler katılımcıların işyerlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olmaya başlamıştır. Bu olumsuz tutumlar, evde olmaktan ötürü artan elektrik, su, internet ve doğal gaz harcamalarının faturalara yansımaya başlamasıyla beraber daha da pekişmektedir. Katılımcılar bu konuda şirketlerini suçlayıcı söylemlerde bulunmaktan çekinmemektedir.

Üçüncü Kısıtlama dönemi (Ocak 2021-Mart 2021)

Ekim ayının bitimiyle birlikte açıklanan vaka sayılarının hızla yükselmesi daha sıkı tedbirler alınmasına neden olmuş, hafta içi belirli saatlerde ve hafta sonları önce bir gün ardından iki gün olmak üzere sokağa çıkma kısıtlaması başlamıştır. Bu süreçte kamu personelinin uzaktan çalışmaya geçmesi ve tüm eğitim öğretim kurumlarının uzaktan eğitime geçerek, yapılacak sınavların ileri bir tarihe ertelenmesi kararları alınmıştır. Bütün bunların yanı sıra açıklanan rakamlardaki fazlalık ve yüksek yayılma hızı beraberinde tedirginlik ve belirsizlik havasını da arttırmıştır.

İkinci dönemden farklı olarak tedirginlik ve belirsizlik havasının da etkisiyle, uzaktan çalışanlar kendilerini daha şanslı ve güvende hissettiklerini belirtmektedir. Özellikle evde olmaya ilişkin güven duygusu artmış durumdadır. Yine de uzun süredir sosyalleşememek ve evde kalma gerekliliğiyle

birlikte, iş yerinde sosyalleşme imkânı elinden alınmış olmasından ötürü katılımcılar bunalmış ve yorulmuş hissettiklerini, ofiste çalışırken hiç olmazsa işe gitmek için dahi olsa dışarı çıkmayı özlediklerini söylemektedirler.

Aynı zamanda katılımcılar her istedikleri an IT çalışanlarına ulaşamadıklarından kendi sorunlarını çözmek zorunda kaldıkları için teknolojik birçok becerilerini geliştirmek durumunda kaldıklarını söylerken, bu zorunluluğun, sürekli pratik ile pekişerek daha efektif bir teknoloji kullanıcısı olmalarına sebep olduğunu vurgulamaktadırlar.

Herhangi bir düzen getirilmemiş olan uzaktan çalışma mesai saatlerinin (katılımcıların deyimiyle saatsiz mesai) artık çok sıkıcı bir hal aldığını vurgulayan katılımcılar, bu işten ayrılmak istediklerini ve bu nedenle iş arayışına girdiklerini söylemektedirler.

> *"Eskiden en azından bu kadar saat bilgisayar başında olsam mesai alırdım, artık o da yok… Gerçi bıktım gidiyorum desem dışarıda iş de yok" F. 30 Mühendis)*

Mesai düzensizliklerinin yanı sıra, katılımcılar alınamayan ek ödemeler ya da yapılmayan zamların da başka işler aramalarına neden olduğunu söylemektedir. Özellikle fatura, kira gibi ek destekler veren ya da zamlarını, ek ödemelerini aksatmayan diğer şirketlerdeki arkadaşlarını gördükçe işi bırakma dürtülerinin daha da arttığını vurgulamaktadırlar. Fakat istihdamın oldukça azaldığı bu dönemde işsiz kalma korkusuyla istifa etmekten çekindiklerini de eklemektedirler.

> *Biz bu sürece ve döneme çok hazırlıksız yakalandık, biter dedik dişimizi sıktık ama sanırım bitmeyecek, bitmeyecekse de o zaman bir şeyler değişecek değişmeli. (G 38, Beyaz Yaka)*

Son olarak bu sürecin geçici olduğunu düşünerek başladıklarını, birinci yılını dolduran bu pandeminin artık daha zor dayanılır hale geldiğini vurgulayarak sözlerini bitirmektedirler. Veriler dikkatlice incelendiğinde, bu geçicilik hissine kapılan firmaların ve yöneticilerin bu süreci yönetmekte zorlandığının ve o tip firmalarda çalışanların daha mutsuz olduklarının da altı çizilmektedir.

TARTIŞMA VE KISITLAR

Çalışmanın bulguları açıkça göstermektedir ki, tüm dünyanın hazırlıksız yakalandığı bu süreçte zorunlu nedenlerle uzaktan çalışmak çalışanlar için birçok noktada zorlayıcı olmuştur. Alanyazında bahsedilenin (Hobbs ve Armstrong, 1998, Ayyıldız ve diğerleri 2020) aksine plansız ve hızlı bir şekilde uzaktan çalışma modeline geçilmesi, ilk başlarda alanyazında (Sardeshmukh ve diğerleri 2012) bahsedilen sonuçlarla paralel gitse de, çalışmanın bulgularına bakıldığında sürecin uzaması yönetmeyi zorlaştırırken, olumlu ve olumsuz tutumların arasında geçirgenliğe sebep olmuştur. Zorunlu olarak, plansız şekilde uzaktan çalışmak ilk başlarda çoğunlukla olumlu olarak nitelendirilse de, plansızlık ve yönetimsel sıkıntılar nedeniyle olumsuz olarak görülmeye başlanmıştır. Kurumsal desteğin eksikliği, ev düzenindeki yetersizlikler ve hane halkı ile yaşanan uyuşmazlıklar, sürecin uzamasıyla birlikte hissedilen olumsuzlukları daha da güçlendirmiştir. Hali hazırda zorunlu olarak uzaktan çalışmak durumunda kalanlara, bu şekilde devam etmeyi isteyip istemedikleri sorulduğunda, çoğunluğundan olumsuz yanıt alınmaktadır. Bu çalışmanın bulguları ışığında rahatlıkla söylenebilir ki uzaktan çalışma düzeni kurumsal ve hane halkının destekleri olmadan, sürdürülebilir ve yönetilebilir bir çalışma düzeni değildir. Aynı zamanda uzaktan çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerin de ivedilikle yapılarak yürürlüğe girmesi hem işveren hem de çalışan açısından büyük önem arz etmektedir. Bu çalışmanın veri toplama aşamasının tamamlanmasına yakın bir zamanda, Aile, Çalışma ve Soysal Hizmetler Bakanlığı'nca yayınlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (Resmi Gazete, 10 Mart 2021 sayı:31419) ülkemizde bu konuda atılmış önemli bir adımdır.

Çalışmaya konu olan zorunlu uzaktan çalışma modeli sadece olumsuz sonuçlar doğurmamıştır. Bulgular göstermektedir ki, çalışanlar zorunlu olarak bilgisayar ve çeşitli dijital teknolojileri kullanarak kendi dijital becerilerini geliştirmiş, aynı zamanda dijital platformda daha rahat iletişim kurabilir hale gelmişlerdir. Dijitalleşmenin hızla yayıldığı bu ortamda, dijital yeteneklerin geliştirilmesi oldukça büyük bir artı olarak kabul edilebilir.

Çalışma yapısal ve bağlamsal olarak kısıtlar içermektedir. İlk kısıt bağlama ilişkin olup çalışmanın sonuçları değerlendirilirken pandeminin yarattığı baskı ve depresifliğin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu tarz bir depresifliğin ve baskının olmadığı durumlarda sonuçlar farklılık gösterebilir.

Ayrıca çalışma çeşitli sektörlerde çalışan kişilerden alınan verilere dayanmaktadır, fakat sektörel farklılıkları ortaya koyacak miktarda veri içermemektedir. Bu nedenle sektörler arası bir karşılaştırmanın yapılması bu durumun iş hayatındaki etkilerini netleştirebilir, ayrıca sektörel bazda alınabilecek önlemlere ilişkin sonuçlar çıkarılabilir.

KAYNAKÇA

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective İs Telecommuting? Assessing The Status Of Our Scientific Findings. P**sychological Science İn The Public Interest**, 16(2), 40-68.

Ayyıldız, F., Çam, D. İ., & Kuş, Y. (2021). Koronavirüs (COVID-19) Salgın Sürecinde Evden Çalışma İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşamı Kalitesinin Aracı Rolü. **İşletme Araştırmaları Dergi**si 13(1).

Avcı, M., & Yavuz, E. (2020). Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının İşe Devamsızlık Algıları Üzerindeki Etkileri: Kamu Kurumlarında Bir Alan Araştırması. **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 18(35),

Apgar, M. (1998). "The Alternative Workplace: Changing Where And How People Work." **Harvard Business Review**, 76(3), 121-137.

Baker, E., Avery, G. C., & Crawford, J. D. (2007). Satisfaction And Perceived Productivity When Professionals Work From Home. **Research & Practice İn Human Resource Management.**

Benwell, B., & Stokoe, E. (2006). **Discourse And İdentity**. Edinburgh University Press.

Bleijenbergh, I., Peters, P., Poutsma, E., Den Dulk, L., & De Ruijter, J. (2010). May I Work From Home? Views Of The Employment Relationship Reflected İn Line Managers' Telework Attitudes İn Six Financial-Sector Organizations. **Equality, Diversity And Inclusion: An International Journal**.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does Working From Home Work? Evidence From A Chinese Experiment. **The Quarterly Journal Of Economics**, 130(1), 165-218.

Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How Technology İs Changing Work And Organizations. **Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior**, 3, 349-375

Choo, J. L. M., Desa, N. M., & Asaari, M. H. A. H. (2016). Flexible Working Arrangement Toward Organizational Commitment And Work-Family Conflict. **Studies İn Asian Social Science,** 3(1), 21-36.

Clandinin, D. J. (2006). Narrative İnquiry: A Methodology For Studying Lived Experience. **Research Studies İn Music Education**, 27(1), 44-54.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). **Qualitative İnquiry And Research Design: Choosing Among Five Approaches.** Sage Publications.

Çelenk, H., & Atmaca, M. (2010). Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine Ve Rekabet Gücüne Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 8(2), 183-202.

Denzin, N. K. (1989). **Interpretive İnteractionism**. Newbury Park, CA: Sage.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, The Bad, And The Unknown About Telecommuting: Metaanalysis Of Psychological Mediators And İndividual Consequences. **Journal Of Applied Psychology**, 92(6)

Hobbs, D. & Armstrong, J. (1998). An Experimental Study Of Social And Psychological Aspects Of Teleworking. **Facilities**, 16(12-13), 366-371.

Hotopp, U. (2002). Teleworking İn The UK. **Labour Market Trends**, 110(6), 311-318

İşcan, Ö. F., & Naktiyok, A. (2005). Attitudes Towards Telecommuting: The Turkish Case. **Journal Of Information Technology**, 20(1), 52-63.

Lewis, S. (2003). Flexible Working Arrangements: Implementation, Outcomes, And Management. **International Review Of Industrial And Organizational Psych**ology, 18, 1-28.

Mcnall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M., (2009). Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, And Turnover İntentions: The Mediating Role Of Work-To-Family Enrichment, **The Journal Of Psychology: Interdisciplinary And Applied**, 144(1).

Ollerenshaw, J. A., & Creswell, J. W. (2002). Narrative Research: A Comparison Of Two Restorying Data Analysis Approaches. **Qualitative Inquiry**, 8(3), 329-347.

Possenriede, D. S., Hassink, W. H. J., & Plantenga, J. (2014). Does Temporal And Locational Flexibility Of Work Reduce Absenteeism? **Discussion Paper Series/Tjalling C. Koopmans Research Institute**, 14(09), 1-32.

Reilly, P. A. (2001). **Flexibility At Work: Balancing The İnterests Of Employer And Employee. England,** Gower Publishing.

Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact Of Telework On Exhaustion And Job Engagement: A Job Demands And Job Resources Model. **New Technology, Work & Employment**, 27, 193–207.

Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When Flexibility Helps: Another Look At The Availability Of Flexible Work Arrangements And Work–Family Conflict. **Journal Of Vocational Behavior**, 71(3). 27-38

Stavrou, E. T. (2005). "Flexible Work Bundles And Organizational Competitiveness: A Cross-National Study Of The European Work Context." Journal Of Organizational Behavior: **The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior**, 26(8), 923-947.

Sturgeon, A. (1996). Telework: Threats, Risks And Solutions. **Information Management And Computer Security**, 4(2),

T.C. İçişleri Bakanlığı, 2020 Korona Virüs Tedbirlerine İlişkin Genelge https://www.icisleri.gov.tr/duyurular (Erişim Tarihi: 20.04.2021)

Van Der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, And Work–Family Conflict Of Men And Women İn European Workplaces. **Social Indicators Research**, 151, 383-402.

World Health Organization. (2020a). Coronavirus Disease (COVID-19) Advice For The Public, https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public (Erişim Tarihi: 10.03.2021).

World Health Organization. (2020b). Getting Your Workplace Ready For COVID-19, https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf?sfvrsn=359a81e7_6 (Erişim Tarihi: 10.03.2021).

Yavuz, A. (1995). **Esnek Çalışma Ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, İstanbul: Filiz Kitabevi

AMİRİM BENİ HASTA EDEBİLİR Mİ?

Dr. Öğr. Üyesi Orkun DEMİRBAĞ
Gümüşhane Üniversitesi
orkundemirrbag@gmail.com

Ertan AKTÜRK
Gümüşhane Üniversitesi
ertan_akturk @44hotmail.com

ÖZET

Yöneticiler tarafından uygulanan istismar edici yönetici davranışının sebep olduğu çok sayıda zararlı etki tespit edilmiştir (Tepper, 2007). Bu zararlı etkiler çalışanlar üzerinde birtakım olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmakla birlikte, araştırmacılar tarafından "Amirler astlarını hasta edebilir mi?" sorusunu gündeme getirmiştir. Güç mesafesinin yüksek olduğu Türkiye'de (İlhan ve Alimanoğlu-Yemişçi, 2020) üstlerinin istismar edici yönetim davranışları ile olumsuz sağlık problemlerini incelemek için Türkiye Emniyet Teşkilatının hedef kitle olarak tercih edilmesi bize uygun bir bağlam sağlamaktadır.

Bu çalışmada istismar edici yönetici davranışının mental ve fiziksel sağlık problemlerine etkisinde iş stresinin aracılık rolü araştırılmıştır. Kaynakların Korunması Teorisinin dayanak oluşturduğu araştırmamız, ast ve üst arasındaki güç mesafesinin yüksek olduğu Türkiye'nin 56 ilinde çalışan 401 emniyet teşkilatı personelinden elde edilen bulgular ışığında değerlendirilmiştir. Araştırmamızın bulgularında, üstler tarafından uygulanan istismar edici davranışlarının astların iş stresi ve fiziksel sağlık ve mental sağlık sorunları arasında aracılık etkisine sahip olduğunu ve COR teorisi ve istismarcı yönetim-stres perspektifinden yararlanan ve tamamlayıcı bir yaklaşım kullanan bulguların istismarcı yönetim ile astların fiziksel ve zihinsel sağlığı arasındaki sağlık problemlerinin aracılık etkilerine destek sağladığını ortaya çıkarmıştır. Bu doğrultuda, çalışmamız istismar edici davranışa sürekli maruz kalmanın çalışanlarda yarattığı sağlık problemleri noktasında literatüre katkıda bulunmaktadır.

Brislin'in (1980) geri çeviri prosedürünü takip edilerek anketler İngilizce'den Türkçe'ye ve Türkçeden İngilizceye çevrilmiştir. Brislin' in geri çeviri prosedürü literatürde birçok çalışmada yaygın olarak kullanılmıştır (Liu, Zhao ve Sheard, 2017; Muduli ve Raval, 2018; Wang, Zheng ve Zhu, 2018; Abdelmotaleb, Metwally ve Saha, 2018; Liu ve Keller, 2021). Çalışmada firmanın istismarcı yönetim, iş stresi, mental sağlık problemleri, fiziksel sağlık problemleri ve çeşitli demografik sorular ölçülmüştür.İstismarcı Yönetim. Tepper'ın (2000) 15 maddelik ölçeğin kısaltılmış versiyonu olan Mitchell ve Ambrose'dan (2007) alınan 10 maddeyle değerlendirilmiştir. İş stresi. Jamal ve Baba'nın (1992) 13 maddelik iş stresi anketinin kısaltılmış versiyonu olan Shukla ve Srivastava'dan (2016) alınan 9 maddelik ölçek kullanılmıştır. Mental Sağlık Problemleri. Berwick, Murphy, Goldman, Ware, Barsky ve Weinstein (1991) tarafından geliştirilen 5 maddelik bir Ruh Sağlığı Envanteri (MHI-5) kullanılmıştır. Fiziksel Sağlık Problemleri. Spector ve Jex (1998) tarafından geliştirilen 18 maddelik Fiziksel Semptom Envanteri (PSI) ile ölçülmüştür.

Bu çalışmada, istismarcı yönetim, iş stresi, mental sağlık problemleri ve fiziksel sağlık problemleri arasındaki ilişkiler ortaya koyulmaktadır. Araştırmada ilk olarak, ölçüm modelinin yapı geçerliliğini değerlendirmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. İkinci olarak, hipotez testleri için yol katsayıları ve yapısal modelin önemi incelenerek yapısal denklem modeli için bir yazılım paketi programlaması olan SPSS 24 Hayes Process Model kullanılarak analiz edilmiştir.

Bu çalışmada istismarcı yönetimin mental ve fiziksel sağlık problemleri üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışmanın literatüre kayda değer katkıları arasında COR teorisi ve istismarcı yönetim-stres perspektifinden yararlanan ve tamamlayıcı bir yaklaşım kullanan bulgular, istismarcı yönetim ile astların fiziksel ve zihinsel sağlığı arasındaki sağlık problemlerinin aracılık etkilerine destek sağlamaktadır. Ayrıca bulgular istismarcı yönetim anlayışının neden olduğu kaynak tükenmesine karşı astların zorlanma tepkisini temsil ettiğini de ortaya çıkarmıştır. Uygulama yazını incelendiğinde bireysel farklılıklar ile de ifade edilen istismarcı davranışlara (Douglas ve Martinko, 2001; Salgado, 2002; Bennett ve Robinson, 2003) bu çalışmada farklı değişkenler açısından bakılmıştır. Bu anlamda çalışma ortamında çalışanların stres, mental ve fiziksel sağlık sorunları yaşamalarında istismarcı yönetici davranışlarının önemli bir yeri olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu durum daha önce alan yazınında da ortaya konulan istismarcı yönetici davranışının iş stresinin artmasını sağlayıcı bir etki yaratması tezini destekler niteliktedir. Literatürü incelediğimizde istismar edici yönetici davranışlarının örgütsel ilişkiler ve yapılar üzerinde olumsuz etkileri bulunduğuna yönelik önemli bulgular bulunmaktadır. Bu anlamda Bowling ve Michel (2011) tarafından yapılan çalışmada, istismar edici yönetici davranışı gösteren idarecilerin ortaya koydukları davranışlarla astların örgütsel güven ve bağlılıklarını düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İstismarcı Yönetim, İş Stresi, Mental ve Fiziksel Sağlık Sorunları

DUYGUSAL TUTARSIZLIĞIN DUYGUSAL EMEK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK DAVRANIŞLARININ ARACILIK ROLÜ

Dr. Öğr. Üyesi Seval AKSOY KÜRÜ

Gebze Teknik Üniversitesi,
drsevalakoykuru@gmail.com

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, duygusal tutarsızlığın duygusal emek üzerindeki etkisinde örgütsel sessizliğin aracılık rolünü sınamaktır. Bu kapsamda örgütsel sessizlik "birey yararına sessizlik" ve "örgüt yararına sessizlik" olmak üzere iki alt boyutta, duygusal emek ise "derinden duygusal emek", "yüzeysel duygusal emek" ve "samimi (doğal) duygusal emek" olmak üzere üç alt boyutta incelenmiştir. Araştırma, Covid-19 pandemisi sürecinde Bolu ilinde özel hastane ve özel sağlık kuruluşlarında 2020 yılı Mart-Haziran ayları arasında görev yapmakta olan 461 sağlık çalışanından anket tekniğiyle toplanan verilerle yapılmıştır. Araştırmanın temel ilişki hipotezleri yol analizi ile, aracılık hipotezleri ise bootstrap analizi ile sınanmıştır. Analizlerden elde edilen bulgular, duygusal tutarsızlığın derinden duygusal emek ve samimi duygusal emek üzerindeki etkisinde birey yararına sessizliğin aracılık rolü oynadığını, ancak, birey yararına sessizliğin yüzeysel duygusal emek üzerindeki etkisi anlamsız olduğundan duygusal tutarsızlığın yüzeysel duygusal emeğe olan etkisinde birey yararına sessizliğin aracılık rolünün de anlamsız olduğunu göstermektedir. Bir diğer bulgu, duygusal tutarsızlığın yüzeysel duygusal emek ve samimi duygusal emek üzerindeki etkisinde örgüt yararına sessizliğin aracılık rolü oynadığını, ancak, örgüt yararına sessizliğin derinden duygusal emek üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlı olmadığından duygusal tutarsızlığın derinden duygusal emek üzerindeki etkisinde örgüt yararına sessizliğin aracılık rolünün olmadığı yönündedir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Tutarsızlık, Duygusal Emek, Örgütsel Sessizlik, Sağlık Sektörü

GİRİŞ

Çalışma yaşamındaki ve sosyal yaşamdaki küreselleşme, örgütlerin çalışma koşullarını ve çalışanların davranışlarını kaçınılmaz bir şekilde etkisi altına almaktadır. Nitekim Covid-19 salgını olarak bilinen ve etkileri yoğun bir şekilde görülen pandemi de yine küresel bir unsur olarak kabul görmektedir. Toplulukların ve buna bağlı olarak örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri çevresel değişimlere karşı gösterdikleri uyum ve mücadeleye bağlı olarak şekillenirken toplumun temel yapı taşlarından olan hizmet unsurlarının da etkililiği önemli bir rol üstlenmektedir. Bu hizmet sağlayıcılardan biri olarak sağlık sektörü ve sektöre bağlı uygulamalar karşımıza çıkmaktadır. Örgütleri var eden unsurlardan olan çalışanların da varlığı ve öneminin kendini rahatlıkla gösterdiği sağlık sektöründe çalışanların çok yönlü olarak (sosyolojik, psikolojik, fiziksel unsurlar, vd.) ele alınması gerekmektedir. Covid-19 salgınını bir kriz yönetimine benzetmekte bir mübalağa olmayan bu süreçte çalışanların ve buna bağlı olarak da örgütlerin sürdürülebilir rekabetin içinde varlıklılarını devam ettirmelerinde paylaşım, duygu ve davranışların etkileri kıymetlenmektedir. Bu kapsamda bu çalışma, Covid-19 salgınında özel sağlık kuruluşları ve özel hastanelerde görev yapmakta olan sağlık personellerinin duygusal tutarsızlığının duygusal emek üzerindeki etkisinde örgütsel sessizlik davranışlarının aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, öncelikle kavramların her birine ilişkin kısa bilgiler sunularak bunu takiben kavramlar arasındaki ilişkilere yer verilmektedir. Araştırmanın devamında araştırmanın hipotezleri ve bu hipotezlerinin sınanması için analizlere, bu analizlerden elde edilen bulgu ve sonuçlarla birlikte yöneticiler ve gelecekteki araştırmacılar için bazı önerilere yer verilmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Duygusal Emek

Duygusal emek, Hochschild'ın (1983) bireylerin duygularını kullanarak ücret karşılığında sergiledikleri davranışlarına emek sarf edenlerin hizmet sektörünün önemli bir parçası olduğunu öne sürmesini takiben yazında adını duyurmaya başlamıştır (Çoruk, 2014). Yüz ve beraberinde beden ile ilgili gösterimlerine temel olan hislerin yönetimini ifade eden duygusal emek (Diefendorff vd., 2005), yüz yüze ilişkilerin kurulduğu iş ve ortamlarda önemli bir pozisyondadır (Chau vd., 2009). Grandey'in (1999, 2000) anlatımıyla duygusal emek, bir düzenleyici rol üstlenmektedir. Bu bağlamda da örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda değerlendirilmekte, çalışanların hem duygularının hem de duyguların başkalarına sergilenmesinin düzenlemesi sürecinin bir bütünüdür. Duygusal emeğin gerek istenilen duyguları yansıtma gerek istenmeyen duyguları bastırma olarak çift yönlü değerlendirilmesinin gerekliliği bilinmektedir. Bu çift yönlü değerlendirmeye göre duygusal emek davranışlarının sergilenmesinde yalnızca bir tür davranışın olamayacağı da açıktır. Duygusal emek, yüzeysel duygusal emek, derinden duygusal emek ve doğal (samimi) duygusal emek davranışı olmak üzere üç farklı türde ele alınmaktadır (Ashforth ve Humphrey, 1993; Diefendorff, vd., 2005; Özgen, 2010). Yüzeysel duygusal emek davranışı; çalışanın işini yaptığı esnada hissetmiyor dahi olsa örgütü tarafından kendinden beklenen duyguları, dış görünüşünde yaptığı birtakım değişiklikler vasıtasıyla (ses tonu, jest, mimik, vb.) sergilemesidir. Yüzeysel duygusal emek davranışının sergilenmesinde, çalışanın etrafa gösterdiği duygular, kendi hissettiklerinden farklılık göstererek yansımaktadır (Ashforth ve Humphrey, 1993; Chu ve Murrmann, 2006). Derinden duygusal emek davranışı; çalışanın örgütü tarafından belirlenen kurallar çerçevesinde sergilemesi beklenen ve hatta gereken duyguları gerçekten kendisinin de hissetmeye çalışması sonucunda kendini göstermektedir (Grandey, 2003). Bu davranış türünde duygular aktif hale gelerek, çalışan beklenen bu davranış(lar) için teşvik edilmektedir. Bu sayede de çalışanın duygularını bastırarak ve/veya çeşitlendirerek dışa vurması sağlanır. Üçüncü ve son boyut içinse Ashforth ve Humphrey (1993), çalışandan sergilemesi beklenen duyguların samimi ve içten bir biçimde hissedilmesi ve hatta bunun doğrudan muhatabına, çevresine yansıtılmasını doğal (samimi) davranış olarak tanımlanmaktadır (Kruml ve Geddes, 2000).

Duygusal Tutarsızlık

Kişilik, İngilizce'de karşılığı "personality", Fransızca'da "personalite", Almanca'da "personlichkeit", Orta Çağ Latincesi'nde "personalitas", Klasik Latincede ise "persona" kelimeleri ile ifade edilmektedir (Gümüş, 2009). Etimolojik kökeni bu şekilde olan kişilik kavramının Latince kökeni olan "persona" kelimesi, Antik Yunan Tiyatrosunda (M.Ö. 700-M.Ö. 250), sahne ile seyirciler arasındaki uzaklığın fazla olması sebebiyle, oyuncuların temsil ettikleri rollerin daha net ifade edilebilmesi amacıyla yüz mimiklerine uygun biçimde hazırlanmış olan ve yüze takılan maske anlamına gelmektedir (Nelson, 2011). Türk Dil Kurumunun (TDK, 2021) tanımlamasına göre ise kişilik, "bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünüdür". Bir bütünü temsil eden kişilik, aile, sosyal çevre, genetik kodlamalar, kültür, cinsiyet gibi çok çeşitli faktörlerin etkisi altında olduğu gibi farklı alt özelliklere de ayrılmaktadır. En yaygın olarak bilinen Ayırıcı Özellikler Kuramı kapsamında Allport ve Odbert'e (1936) göre "ayırıcı özellik" ya da "yatkınlık", sinir sisteminde bulunan ve çeşitli durumlarda davranışı tutarlı bir şekilde yönlendiren yapıları temsil etmektedir. Duygusal tutarsızlık da bu kuram kapsamında değerlendirmekte olup stresli ve karmaşık ortamlarda panik yapmadan engelleri ve sorunları aşmaya yönelik soğukkanlı davranarak bunlarla baş edip edememeyi ifade etmektedir. Duygusal tutarlılığa sahip bireylerin hassas olmayıp değişen durum, kriz ve birden kendini gösteren beklenmedik olaylar karşısında çözüm odaklı ve sakin davranışlar sergileyebildikleri tahmin edilmektedir (Somer vd., 2011). Oldukça yaygın ve geniş bir kişilik boyutu olan duygusal tutarsızlık, bireyin aktif ve yaratıcı olmasının temelini oluşturduğunu belirtmektedir (Costa ve McCrae, 1987). Duygusal tutarsızlık içinde olan bireylerin mutlu ve sağlıklı (ruhsal ve fizyolojik), hayatlarından memnun olmadıkları düşünülmektedir (Foulkes, 1983). Bireyin yaşamı boyunca hissettiği ve tecrübe ettiği ortak duyguların kesişimini ifade eden duygusal tutarsızlık (Costa ve McCrae, 1987), aynı zamanda birçok değişkenin (iş-yaşam tatmini, stres, kaygı, vb.) etkisi altındadır. Bunların etkilerinin iyi yönetilememesi halinde ise nevrotiklik olarak da bilinen, olumlu psikolojik uyum ve duygusal denge ve tutarlılığın eksikliklerini ifade eden duygusal tutarsızlık kendini göstermektedir (Judge vd., 1999).

Çalışanda işini günlük yani özel yaşamına da taşıması halinde duygusal dengeden uzaklaşacağı öngörülmektedir (Vearing ve Mak, 2007).

Örgütsel Sessizlik

Sessizlikle doğrudan ilişkili olup, sessizlik sarmalı, beklenti, kendini uyarlama teorisi ve fayda maliyet analizine dayandırılan örgütsel sessizlik, geçmişi 1970'li yıllara dayanıyor olsa da Morrison ve Milliken (2000:707) tarafından yapılmış olan "çalışanların örgütsel yapıya, işleyişe ya da sorunlara yönelik görüşleri, düşünceleri ve çözüm önerileri olduğu halde bunları bilinçli olarak saklaması ve konuşmaktan kaçınmaları" tanımlamasıyla örgütsel davranış yazınına kazandırılmıştır.

Çalışanın örgüt içinde harekete geçmeyerek daha çok pasif kalmayı yeğlediği örgütsel sessizlik, 2000'lerin başında Pinder ve Harlos'un (2001) kabullenici ve korunmacı (savunmacı) sessizlik olmak üzere iki boyutta ele almasıyla boyutlandırmaya tabii olmuştur. Ancak sonrasında Van Dyne vd. (2003) tarafından yapılan yeni bir boyutlandırmayla kabullenici, korunmacı (savunmacı) ve prososyal (korumacı/örgüt yararına) sessizlik olarak üç boyutta incelenir hale gelmiştir. İlk boyut olan kabullenici sessizlik, pasif bir davranışı nitelemektedir. Çalışanın örgütle alakalı düşünce, görüş ve bilgilerin bir tür teslimiyetle saklanmasını ifade etmektedir. İkinci boyut olan savunmacı sessizlik, çalışanların korku, endişe, kaygı ve telaş içinde olmalarından kaynaklı olarak bildiklerini, fikirlerini ve düşüncelerini gizlemeleridir. Vakola ve Bouradas'ın (2005) anlatımıyla daha çok dışsal tehditlerden korunmak maksadıyla, yöneticilerden ceza almaktan kaçınmada kendini gösteren savunmacı sessizlik, var olan ve gelecekte ortaya çıkabilecek sorunları yok sayma, görmezden gelme, bireysel hataların ve yeni fikirlerin üstünü örtme olarak kendini göstermektedir. İlk iki boyuta ilave olarak Van Dyne, vd. (2003) tarafından ileri sürülen bir diğer boyut olan örgüt yararına sessizlikte ise savunmacı sessizlik benzer şekilde çalışanın kendi düşüncelerini bilinçli bir biçimde gizlemesine şahit olunmaktadır.

Kavramlar Arası İlişkiler

Örgütün varlık sebeplerinden belki de en kıymetlisi olan çalışanların karmaşık bir sisteme sahip oldukları bir gerçektir. Bu nedenle de bir bütün olarak ele alınarak ortaya koydukları eylemleri ve duygusal emek davranışının sergilenmesinde de olduğu gibi sergiledikleri davranışların nedenlerini değerlendirmek gerekmektedir. İletişim kurma ve örgüt içinde çalışanların sessizlikten uzaklaşmaları ya da sessiz kalmaya yönelmeleri ortaya çıkarak davranışı şekillendirmektedir (Çetinkaya ve Alparslan., 2011). Örgütsel sessizliğin az yaşandığı bir örgütte çalışanlar arasındaki ilişki ve iletişimlerin olumlu seyredeceği ve bunların da çalışandan beklenen duygu ve davranış gösterimini doğal olarak sağlayacağı yani samimi davranışlar ortaya konulacağı öngörülmektedir (Grandey, 2000). Kendini ifade etme ortamına sahip olan ya da yönetimin desteğini hisseden bir çalışanın duygusal tutarsızlıktan uzaklaşıp duygularını kontrol edip düzenleyebileceği bu sayede de duygusal emek sergilerken zorlanmayacağı düşünülmektedir (Holman vd. 2002). Örgüt içinde kontrol ve buna bağlı olarak gelişen baskının çalışanı sessizliğe yönelteceği ve çalışanı özerklikten alıkoyacağı, davranışlarını örgütün istediği yönde (yüzeysel duygusal emek) sergileyeceği beklenmektedir (Kim vd., 2007; Kim, 2008; Morris ve Feldman, 1996). Öte yandan, birey yararına sessizlik (kabullenici ve korunmacı/savunmacı) yaşayan çalışanların kendilerine güvenmedikleri ve kendilerini yeterli görmedikleri varsayımından hareketle gerçek duygularını bastırıp derinden ve samimi duygusal emek davranışları sergilemekten uzaklaşarak yüzeysel duygusal emek davranışı sergilemeye yöneldikleri bilinmektedir (Durgut ve Kahya, 2015). Kişilik özelliklerinin de davranışın temellerini oluşturduğu gerçekliğinden hareketle Kim'in (2008) çalışmasında olduğu gibi duygusal tutarsızlık gösteren çalışanların derinden ve samimi davranışlar sergilemek yerine örgütün kendilerinden bekledikleri; görev tanımlarındaki davranışları yüzeysel olarak sergiledikleri bulgulanmıştır. Yine, iletişim ve sosyal ilişkilerin etkisini ortaya koyan Deniz'in (2016) ve Begenirbaş ve Yalçın'ın (2012) çalışmalarında çalışanların kişilik özelliklerinin duygusal emek sergilemedeki etkileri incelenmiş ve duygusal tutarsızlığın duygusal emek davranışlarını etkilediği tespit edilmiştir. Tüm bu açıklamalara bağlı kalarak, çalışanların duygusal tutarsızlıklarının ve örgütsel sessizliklerinin duygusal emek davranışları sergilemelerine etkisi olabileceği ve hatta bu ilişkilerde örgütsel sessizliğin aracılık rolü üstlenebileceği öngörülebilir. Bu öngörülerle aşağıdaki hipotezler oluşturmuştur.

$H_{1a,1b,1c}$: Duygusal tutarsızlığın duygusal emek (derinden, yüzeysel, samimi) üzerinde anlamlı etkisi vardır.

$H_{2a,2b}$: Duygusal tutarsızlığın örgütsel sessizlik (birey yararına, örgüt yararına) üzerinde anlamlı etkisi vardır.

$H_{3a,3b,3c}$: Birey yararına sessizliğin duygusal emek üzerinde (derinden, yüzeysel, samimi)anlamlı etkisi vardır.

$H_{4a,4b,4c}$: Örgüt yararına sessizliğin duygusal emek üzerinde (derinden, yüzeysel, samimi) anlamlı etkisi vardır.

$H_{5a,5b,5c}$: Duygusal tutarsızlığın duygusal emek (derinden, yüzeysel, samimi) üzerindeki etkisinde birey yararına sessizlik davranışlarının aracılık rolü vardır.

$H_{6a,6b,6c}$: Duygusal tutarsızlığın duygusal emek (derinden, yüzeysel, samimi) üzerindeki etkisinde örgüt yararına sessizlik davranışlarının aracılık rolü vardır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Veri Toplama Aracı

Çalışmanın verilerinin toplanmasında, literatürde var olan ölçekler kullanılmıştır. Her bir değişkenin ölçeği orijinal olarak İngilizce hazırlanmış ve çeşitli araştırmacılar tarafından Türkçeye tercüme edildikten sonra geçerlilik ve güvenilirlikleri kanıtlanmıştır. Ölçekleme sistemi olarak 5'li Likert tipi ölçek tercih edilmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, …, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Araştırmanın duygusal emek değişkenini ölçmek için Diefendorff vd. (2005) tarafından geliştirilen ve Basım ve Begenirbaş (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte "Derinden Duygusal Emek", "Yüzeysel Duygusal Emek" ve "Samimi (Doğal) Duygusal Emek" olmak üzere üç alt boyut ve toplam 13 ifade yer almaktadır.

Duygusal tutarsızlık değişkenini ölçebilmek için Gençöz ve Öncül (2012) tarafından beş faktör kişilik modeli kapsamında Türkiye örnekleminde geliştirilmiş olan temel kişilik özellikleri ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte "Dışadönüklük", "Duygusal Tutarsızlık", "Gelişime Açıklık", "Olumsuz Değerlilik", "Sorumluluk" ve "Uyumluluk" olmak üzere altı alt boyut ve toplam 45 ifade yer almaktadır. İlgili "Kişilik Tipleri" ölçeğinin "Duygusal Tutarsızlık" boyutunda yer alan ifadeler kullanılmıştır. Toplam dokuz ifadenin yer aldığı ölçekte "Aceleci", "Agresif", "Kaygılı", "Sabırsız" ve "Alıngan" gibi kişilik özelliklerini belirten sıfatlar mevcuttur.

Araştırmadaki son değişken olan örgütsel sessizlik değişkenini ölçmek için Van Dyne vd. (2003) tarafından geliştirilen ve Taşkıran (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek tercih edilmiştir. Toplam on beş ifadenin yer aldığı ölçeğin "Kabullenici Sessizlik", "Savunmacı Sessizlik" ve "Örgüt Yararına Sessizlik" olarak adlandırılan üç alt boyutu bulunmaktadır.

Veri Toplama Süreci ve Örneklem

Araştırma verisi, Covid-19 pandemisi sürecinde Bolu ilinde özel hastane ve özel sağlık kuruluşlarında görev yapmakta olan sağlık çalışanlarından 2020 yılı Mart-Haziran ayları arasında çevrimiçi anket formlarıyla toplanmıştır. Veri toplama süreci sonunda toplam 461 anket elde edilmiştir. Bahse konu anketlerin tümü incelenmiş ve eksik veri bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sayede anketlerin tamamı araştırmaya dahil edilmiştir. Sekaran ve Bougie'ye (2013) göre, araştırma evreni bir milyon ve üzeri kişiden oluşuyorsa en küçük örneklem büyüklüğünün 384 kişi olması şarttır. Buradan hareketle, 461 kişiden oluşan örneklemin araştırma için yeterli olduğu çıkarımı yapılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın örnekleminde bulunan 461 katılımcıya ait cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve kurumdaki kıdem istatistikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Özellik		Kategori	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		Erkek	164	35.6
		Kadın	297	64.4
Medeni Durum		Bekar	281	61.0
		Evli	180	39.0
Yaş		18-30 Yaş	203	44
		31-40 Yaş	126	49
		41Yaş ve üzeri	32	6.9
Eğitim Düzeyi		Lise	30	6.5
		Ön Lisans	74	16.1
		Lisans	306	66.4
		Lisansüstü	51	11.1
Mesleki Kıdem		1-5 Yıl	156	33.8
		6-10 Yıl	198	43.0
		11-15 Yıl	47	10.2
		16-20 Yıl	37	8.0
		21-25 Yıl	23	5.0
Kurumdaki Kıdem		1-5 Yıl	184	39.9
		6-10 Yıl	179	38.8
		11-15 Yıl	45	9.8
		16-20 Yıl	33	7.2
		21-25 Yıl	20	4.3
		Toplam	**461**	**100**

Tablo 1'e göre, araştırmaya katılan 461 katılımcının yüzde 64.4'ü kadın, yüzde 35.6'sı erkektir. Yüzde 61'i bekar olan katılımcıların yaşları ağırlıklı olarak 18-30 yaş (%44) ve 31-40 yaş (%49) arasındadır. Yine Tablo 1'e bakıldığında katılımcıların büyük bir kısmının lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu (%66.4), mesleki kıdemlerinin ağırlıklı olarak 1-5 yıl (%33.8) ve 6-10 yıl (%43) arasında değiştiği ve araştırmanın yapıldığı süreçte çalıştıkları kurumdaki kıdemlerinin de çoğunlukla 1-5 yıl (%39.9) ve 6-10 yıl (%38.8) arasında olduğu görülmektedir.

Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini ortaya koymak amacıyla öncelikle keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Bu amaçla birincil bileşenler analizi yöntemi seçilmiş, varimax döndürme metodu tercih edilmiş, öz değeri 1'in üzerinde olan faktörler ve faktör yükü 0.50 ve üzeri olan ifadeler ölçekte tutulmuştur. Bu doğrultuda, yürütülen keşfedici faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Keşfedici Faktör Analizi Bulguları

İfade	Faktörler					
	DT	BYS	OYS	DERE	YUZE	DAVE
DT4	0.79					
DT5	0.78					
DT3	0.77					
DT2	0.69					
DT8	0.62					
S10		0.86				
S7		0.85				
S9		0.85				

S6		0.84				
S5		0.83				
S8		0.81				
S4		0.77				
S3		0.72				
S14			0.90			
S13			0.90			
S12			0.85			
S15			0.80			
DE2				0.84		
DE1				0.80		
DE5				0.78		
DE4				0.75		
DE3				0.72		
DE6				0.69		
DE8					0.90	
DE9					0.87	
DE10					0.82	
DE7					0.78	
DE12						0.86
DE13						0.77
DE11						0.65
Not: DT=Duygusal Tutarsızlık; BYS=Birey Yararına Sessizlik; OYS=Örgüt Yararına Sessizlik; DERE=Derinden Duygusal Emek; YUZE=Yüzeysel Duygusal Emek; DAVE=Samimi Duygusal Emek; KMO Değeri=0.857 Bartlett Test Anlamlılık Düzeyi=0.000 Açıklanan Varyans=%68.58						

Keşfedici faktör analizi bulgularına göre KMO değeri 0.857 olup Bartlett testi anlamlılık düzeyi 0.05'ten küçüktür. Bu durum, araştırma verilerinin faktör analizine uygun olduğuna işaret etmektedir. İfadeler toplam altı faktör altında toplanmış olup açıklanan varyans miktarı ise 68.58'tir. Faktör yükü 0.50'nin altında olan, birden fazla faktöre bağlanan veya hiçbir faktöre bağlanmayan yedi ifade ölçekten çıkarılmıştır. Bu ifadelerin dört tanesi duygusal tutarsızlık ölçeğine ve üç tanesi örgütsel sessizlik ölçeğine aittir. Kalan ifadelerin faktör yükleri 0.65 ile 0.90 arasında değişmektedir.

İkinci adımda doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Altı boyut ve toplam otuz ifadenin yer aldığı ölçüm modelinin test edildiği doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre, veriler ile ölçüm modeli arasında oldukça iyi düzeyde bir uyum olduğu tespit edilmiştir (CMIN/df=2.02; CFI=0.95; GFI=0.90; RMSEA=0.04; SRMR=0.04).

Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Araştırmanın duygusal tutarsızlık, birey yararına sessizlik (korumacı ve savunmacı sessizlik), örgüt yararına sessizlik, derinden emek, yüzeysel emek ve samimi duygusal emek değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma, korelasyon ve Cronbach Alfa değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Değ.	**Ort.**	**S.S.**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1. DT	2.05	0.75	0.81[a]					
2. BYS	2.09	0.82	0.32[**]	0.93[a]				
3. OYS	4.36	0.88	-0.15[**]	-0.22[**]	0.90[a]			
4. DERE	2.62	0.89	0.37[**]	0.31[**]	-0.03	0.88[a]		
5. YUZE	3.45	1.00	-0.10[**]	-0.11[**]	0.12[**]	0.17[**]	0.88[a]	
6. DAVE	2.99	0.76	-0.22[**]	-0.31[**]	0.25[**]	-0.45[**]	0.30[**]	0.74[a]

Not: Ort.=Ortalama; S.S.=Standart Sapma, DT=Duygusal Tutarsızlık; BYS=Birey Yararına Sessizlik; OYS=Örgüt Yararına Sessizlik; DERE=Derinden Duygusal Emek; YUZE=Yüzeysel Duygusal Emek; DAVE=Samimi Duygusal Emek; [a]= Cronbach Alfa, [**]p<0.05

Tablo 3'e göre, araştırmanın duygusal tutarsızlık değişkeni ile birey yararına sessizlik değişkeni arasında pozitif ve anlamlı (r=0.32; p<0.05), derinden duygusal emek arasında pozitif ve anlamlı (r=0.37; p<0.05) bir ilişkisi mevcutken örgüt yararına sessizlik arasında negatif ve anlamlı (r=-0.15; p<0.05), yüzeysel duygusal emek arasında negatif ve anlamlı (r=-0.10; p<0.05) ve davranışsal duygusal emek arasında negatif ve anlamlı (r=-0.22; p<0.05) bir ilişki bulunmaktadır. Benzer şekilde, birey yararına sessizlik değişkeni ile örgüt yararına sessizliğin negatif ve anlamlı (r=-0.22; p<0.05), derinden duygusal emeğin pozitif ve anlamlı (r=0.31; p<0.05), yüzeysel duygusal emeğin negatif ve anlamlı (r=-0.11; p<0.05) ve samimi duygusal emeğin negatif ve anlamlı (r=-0.31; p<0.05) bir ilişkisi mevcuttur. Yine Tablo 3'e bakıldığında, her bir değişkene ait Cronbach's Alpha değerinin 0.70'in üzerinde hesaplandığı, diğer bir ifade ile ölçeklerin güvenilir olduğu görülmektedir (Nunnally, 1978).

Hipotez Testi Bulguları

Araştırmanın hipotezlerini testi etmek amacıyla AMOS programı kullanılarak yol analizi yapılmıştır. Aracılık ilişkilerinin istatistiksel açıdan sınanabilmesi maksadıyla 5000 bootstrap örneklemesi kullanılmış ve "sapma düzeltmeli yüzdelik yöntemi (bias-corrected percentile method)" ile yüzde 95 güven aralığı değerleri ve anlamlılık düzeyi hesaplanmıştır. Hipotez testine ilişkin bulgular Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Hipotez Testi Bulguları

Yol	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	p değeri	Sonuç
DT – DERE	0.311	-	0.001	
DT – YUZE	-0.068	-	0.180	
DT – DAVE	-0.119	-	0.011	
DT – BYS	0.327	-	0.001	
DT – OYS	-0.150	-	0.001	
BYS – DERE	0.224	-	0.002	
BYS – YUZE	-0.072	-	0.271	
BYS – DAVE	-0.238	-	0.001	
OYS – DERE	0.064	-	0.212	
OYS – YUZE	0.102	-	0.014	
OYS – DAVE	0.184	-	0.001	
DT – BYS – DAVE	-	-0.071	0.001	Kısmi Aracılık
DT – BYS – YUZE	-	-0.031	0.177	Aracılık Yok
DT – BYS – DERE	-	0.088	0.001	Kısmi Aracılık
DT – OYS – DAVE	-	-0.033	0.000	Kısmi Aracılık
DT – OYS – YUZE	-	-0.022	0.007	Tam Aracılık
DT – OYS – DERE	-	-0.011	0.145	Aracılık Yok
Not: DT=Duygusal Tutarsızlık; BYS=Birey Yararına Sessizlik; OYS=Örgüt Yararına Sessizlik; DERE=Derinden Duygusal Emek; YUZE=Yüzeysel Duygusal Emek; DAVE=Samimi Duygusal Emek; CMIN/df=2.822, CFI=0.988, GFI=0.994, RMSEA=0.063, SRMR=0.035				

Tablo 4'e bakıldığında, kurulan modelin verilere oldukça iyi bir uyum sağladığı görülmektedir (CMIN/df = 2.822; CFI=0.988; GFI=0.994; RMSEA=0.063; SRMR=0.035). Aracılık testi sonuçlarına göre, duygusal tutarsızlığın derinden emek üzerindeki doğrudan etkisi pozitif ve anlamlı (β=0.311. p<0.05), samimi duygusal emek üzerindeki doğrudan etkisi negatif ve anlamlıdır (β=-0.119; p<0.05). Ayrıca, duygusal tutarsızlığın birey yararına sessizlik üzerinden derinden duygusal emeğe dolaylı etkisi pozitif ve anlamlı (β=0.08; p<0.05) ve yine birey yararına sessizlik aracılığıyla samimi duygusal emeğe olan dolaylı etkisi negatif ve anlamlıdır (β=-0.07; p<0.05). Bu hususlardan hareketle, duygusal tutarsızlığın derinden duygusal emek ve samimi duygusal emek üzerindeki etkisinde birey yararına sessizlik aracılık rolü oynamaktadır. Ancak, birey yararına sessizliğin yüzeysel duygusal emek

üzerindeki etkisi anlamsız olduğundan (β=-0.07; p>0.05) duygusal tutarsızlığın yüzeysel duygusal emeğe olan etkisinde birey yararına sessizliğin aracılık rolü de anlamsızdır (β=-0.03; p>0.05).

Yine Tablo 4'e bakıldığında, duygusal tutarsızlığın örgüt yararına sessizlik üzerinden samimi duygusal emeğe dolaylı etkisi negatif ve anlamlıdır (β=-0.03; p<0.05). Dolayısıyla örgüt yararına sessizlik, duygusal tutarsızlığın samimi duygusal emek üzerindeki etkisinde aracılık görevi görmektedir. Benzer şekilde, duygusal tutarsızlığın örgüt yararına sessizlik üzerinden yüzeysel duygusal emeğe dolaylı etkisi negatif ve anlamlı (β=-0.02; p<0.05) ve duygusal tutarsızlığın yüzeysel duygusal emek üzerindeki doğrudan etkisi anlamsızdır (β=-0.068; p>0.05). Buradan hareketle örgüt yararına sessizlik, duygusal tutarsızlığın yüzeysel duygusal emeğe olan etkisinde tam aracılık rolü oynamaktadır. Ancak, örgüt yararına sessizliğin derinden duygusal emek üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlı olmadığından (β=0.064; p>0.05), duygusal tutarsızlığın derinden duygusal emek üzerindeki etkisinde örgüt yararına sessizliğin aracılık rolü mevcut değildir (β=-0.011; p>0.05). Bu durumda kurulan hipotezlerden $H_{1b,}$ $H_{3b,}$ $H_{4c,}$ H_{5b} ve H_{6c} hipotezlerinin dışında geri kalan tüm hipotezlerin desteklendiği anlaşılmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada Covid-19 salgınında Bolu ilinde özel hastane ve özel sağlık kuruluşlarında çalışan sağlık personellerinin duygusal tutarsızlık ve duygusal emek davranışları arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolünü sorgulamak amaçlanmıştır. Belirtilen bu temel amaçtan hareketle öncelikle araştırmaya konu olan değişkenlerin durumu ve aralarındaki ilişki ele alınmıştır. Hizmet sektöründeki örgütlerde hizmet alanlarla doğrudan ve çoğunlukla da yüz yüze iletişim ve ilişki esas olduğundan çalışandan mesleki bilgisini ve becerisini aktarmasının ötesinde duygularını da gerektiği gibi bir başka deyişle düzenleyerek aktarması beklenmektedir (Kozak ve Güçlü, 2008). Duygusal emeğin hastane ortamındaki gösterimiyse belki de çok daha yoğun bir maneviyatı kapsamaktadır. Bundan ötürü de iş tanımlarında verilenlere de bağlı kalınarak duyguların aktarımında ve hizmet alıcıya hissettirilmesinde çeşitli sebeplere bağlı olarak farklılık görülmektedir. Nitekim hizmet sağlayıcı ve sunucunun kişilik özelliklerinden duygusal tutarsızlık bunun önemli bir belirleyicisidir. Çalışma bulgularına bağlı kalınarak katılımcıların duygusal tutarsızlıklarının düşük seviyede (Ort.=2.05) seyrettiği görülmektedir. Çalışanların bedenleri ve yüz hareketleri yardımıyla duygularını ve hislerini yansıttıkları duygusal emeğin (Diefendorff vd., 2005), alt boyutlarına bakıldığında ise yüzeysel davranışın derinden davranış alt boyutuna (Ort.=2.62) ve doğal davranış alt boyutuna (Ort.=2.99) nazaran daha yüksek seviyede (Ort.=3.45) seyrettiği bulgulanmıştır. Sağlık personellerinin duygusal emek davranışlarını görev tanımlarına uygun ve örgütlerinin onlardan bekledikleri davranışları sergilemek üzere yüzeysel duygusal emek davranışı sergileyerek duygularını karşı tarafa aktarmayı tercih ettikleri gözlemlenmiştir. Elde edilen bu bulgularla, özellikle de pandemi sürecinde özveriyle hizmet verdikleri bilinen sağlık çalışanlarının mesleklerine ve mesleklerinin manevi değerine ve özelliklerine sıkı sıkıya bağlı oldukları rahatlıkla anlaşılmaktadır. Bu bulguları destekler nitelikteki diğer bulgular ise çalışanların örgüt yararına sessiz kalma davranışlarını (Ort.=4.36) birey yararına sessiz kalma davranışlarına (Ort.=2.09) nazaran daha yüksek göstermeleridir. Çalışanların zorlu pandemi sürecinde örgütlerini zora sokacak ve/veya örgüt yararını hiçe sayacak davranışlardan özellikle kaçınarak, bir başka ifadeyle özerklik yerine örgüte daha bağlı kalarak sessiz kalmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Nitekim sessiz kalma davranışlarının duygusal emek davranışları üzerindeki etkilerine bakıldığında da örgüt içindeki seslilik ve iletişim kavramlarının seyrinin daha kalıplaşmış ve duygu denetimi, düzenlemesine tabi olarak sergilendiğini doğrulayan çalışmaların (Grandey, 2000; Holman vd., 2002) bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir. Bir diğer unsur ise çalışanların duygusal tutarsızlıklarının duygusal emek sergileme davranışlarına etkisinde örgütsel sessizliğin aracılık rolünde örgüt yararına sessizliğin çalışanların yüzeysel duygusal emek sergilerken tam aracılık rolü üstlendiği görülmektedir. Tüm bu bulguları örgütsel sessizlikle doğrudan ilişkili olan sessizlik sarmalı, beklenti, kendini uyarlama teorisi ve fayda maliyet analizine dayandırmak olasıdır.

Araştırma kapsamı ve bulgularına göre çalışanların örgütleri tarafından desteklenmeleri halinde gerekli hallerde örgütleri için sessiz kalarak örgütün belirlediği çerçeve ve kurallar dahilinde duygularını düzenleyerek emeklerini sergileyecekleri anlaşılmaktadır. Bu durumun önemi ve kıymetinin örgüt yöneticileri tarafından değerlendirilerek çalışanların kendilerini güvende ve hatta ailenin bir mensubu gibi hissedebilmeleri yani örgütleriyle aidiyet içine girebilmeleri için ortam hazırlanmaları beklenebilir.

Bu sayede çalışanların örgütsel kimlik edinimleri oluşarak Tajfel (1978) ile Turner ve Tajfel'in (1986) de belirttiği gibi bir sosyal kimlik edinimi sağlanacaktır. Özellikle de kriz dönemlerinde kendini gösterecek şekilde örgüt yararına sessizlik gösterme ile örgüt yarar ve menfaati gözetilebilecektir. Araştırma verisi, 2020 yılı içerisinde edinilmiş olduğundan gelecekteki araştırmacılar araştırmayı tekrarlayarak boylamsal olarak değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra araştırmanın uygulama alanı bölgesel ve değişken bakımından çeşitlendirilerek de araştırma kapsamı genişletilebilir.

KAYNAKÇA

Allport, G. W. ve Odbert, H. S. 1936. **Trait-Names: A Psychological Study**. Albany: NY: Psychological Review Company.

Ashforth, E. B. ve Humphrey, R. H. 1993 Emotional labor in service roles: The influence of identity. **Academy of Management Review**, 18(1): 88-115.

Basım, H. N. ve Begenirbaş, M. 2012. Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. **Yönetim ve Ekonomi**, 19(1): 77-90.

Begenirbaş, M. ve Yalçın, R. C. 2012. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin duygusal emek gösterimlerine etkileri. **Çağ University Journal of Social Sciences**, 9(1): 47-66.

Chau, S. L., Dahling, J. J., Levy, P. E. ve Diefendorff, J. M. 2009. A predictive study of emotional labor and turnover. **Journal of Organizational Behavior**, 30(8): 1151-1163.

Chu, K. H. L. ve Murrmann, S. K. 2006. Development and validation of the hospitality emotional labor scale. **Tourism Management**, 27, 1181-1191.

Costa, P. T. ve McCrae, R. R. 1987. Neuroticism, somatic complaints, and disease: Is the bark worse than the bite? **Journal of Personality**, 55: 299-316.

Çetinkaya Ö. ve Alparslan M. 2011. Duygusal zekânın iletişim becerileri üzerine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 16(1): 363-377.

Çoruk, A. 2014. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personelin duygusal emek davranışları. **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 33(1): 79-93.

Deniz, G. 2016. Kişilik ve Sosyalizasyonun Duygusal Emek Üzerindeki Etkisi: Butik otel örneği. **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 27(2): 273-289.

Diefendorff, J. M., Gosserand, R. H. ve Croyle, M. H. 2005. The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. **Journal of Vocational Behavior**, 66: 339-357.

Diefendorff, J. M., Gosserand, R. H. ve Croyle, M. H. 2005. The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. **Journal of Vocational Behavior**, 66, 339-357.

Durgut, M., ve Kahya, C. 2015. Duygusal emek ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: Kamu iç denetçileri üzerinde örnek bir uygulama. **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 13(1): 348-364.

Dyne, L. V., Ang, S. ve Botero, I. C. 2003. Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. **Journal of Management Studies**, 40(6): 1359-1392.

Foulkes, S. H. 1983. Introduction to group-analytic psychotherapy: Studies on the social integration of individuals and groups. **Stylus Publishing**, LLC.

Gençöz, T. ve Öncül, Ö. 2012. Examination of personality characteristics in a Turkish sample: Development of basic personality traits inventory. **The Journal of General Psychology**, 139(3): 194-216.

Grandey, A. A. 1999. **The Effects of Emotional Labor: Employee Attitudes, Stress and Performance**. Doktora Tezi, Colorado: Colorado State University, Fort Collins.

Grandey, A. A. 2000. Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. **Journal of Occupational Health Psychology**, 5(1): 95-110.

Gümüş, Ö. D. 2009. **Kültür, değerler, kişilik ve siyasal ideoloji arasındaki ilişkiler: kültürler arası bir karşılaştırma (Türkiye-ABD)**. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Hochschild A. 1983. **The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling**. University of California Press, Berkeley.

Holman, D., Chissick, C., ve Totterdell, P. 2002. The Effects of performance monitoring on emotional labor and well-being ın call centers. **Motivation and Emotion**, 26(1): 57-81.

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. ve Barrick, M. R. 1999. The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. **Personnel Psychology**, 52: 621-652.

Kim, H. J. 2008. Hotel Service Providers' Emotional Labor: The antecedents and effects on burnout. **International Journal of Hospitality Management**, 27(1), 151-161

Kim, H. J., Shin, K. H., ve Umbreit, W. T. 2007. Hotel Job Burnout: The role of personality characteristics. **International Journal of Hospitality Management**, 26(2): 421-434.

Kozak, M. A. ve Güçlü, H. N. 2008. Turizm işletmelerinde duygusal çaba faktörlerinin işe alma sürecinde kullanılması üzerine bir araştırma. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(2): 39-56.

Kruml, S. M. ve Geddes, D. 2000. Exploring the dimensions of emotional labor: the heart of Hochschild's work. **Management Communication Quarterly**, 14(8): 8-49.

Morris, J. A., ve Feldman, D. C. 1996. The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. **Academy of Management Review**, 21(4): 986-1010.

Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. 2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. **Academy of Management Review,** 25(4): 706-725.

Nelson, K. W. 2011. **Motivation and personality: An examination of the big five personality trait factors and their relationship with sales performance in a non-cash incentive program**. Doctoral Dissertation, Capella University, Minnesota.

Nunnally, J. C. 1978. **Psychometric Theory 2nd Edition**. New York: McGraw-Hill.

Özgen, I. 2010). **Turizm İşletmelerinde Duygusal Emek**. Ankara: Detay Yayıncılık.

Pinder, C. C. ve Harlos, K. P. 2001. Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. In: Ferris, G. R. (ed.) **Research in Personnel and Human Resource Management**, 20: 331-369, Greenwich, CT: JAI Press.

Sekaran, U. ve Bougie, R. 2013. **Research Methods for Business: A Skill Building Approach 6th Edition**. United Kingdom: Wiley & Sons.

Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. 2011. Kuramdan uygulamaya beş faktör kişilik modeli ve beş faktör kişilik envanteri: (5FKE). **Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi**, 128, 45-66.

Taşkıran, E. 2011. **Liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki etkileşim: Örgütsel adaletin rolü**. Beta Basım Yayım.

TDK, 2021. Türk Dil Kurumu. Kişilik. http://www.tdk.gov.tr. Erişim Tarihi: 18.04.2021

Vakola, M. ve Bouradas, D. 2005. Antecedents and consequences of organisational silence: An empirical investigation. **Employee Relations**, 27(5): 441-458.

Van Dyne, L., Ang, S. ve Botero, I. C. 2003. Conceptualizing employee silence ve employee voice as multidimensional constructs. **Journal of Management Studies**, 40(6): 1359-1392.

Vearing, A. ve Mak, A. S. 2007. Big five personality and effort–reward imbalance factors in employees' depressive symptoms. **Personality and Individual Differences**, 43(7): 1744-1755.

İŞ BİÇİMLENDİRMENİN GÖREV PERFORMANSINA ETKİSİNDE İŞE TUTULMANIN ARACI ROLÜ

Bircan GÜNER

Başkent Üniversitesi,
bircan.k.guner@gmail.com

Prof. Dr. H. Nejat BASIM

Başkent Üniversitesi,
nbasim@baskent.edu.tr

ÖZET

Bu çalışma ile iş görenlerin iş biçimlendirme özelliklerinin, görev performansına etkisinde işe tutulmanın rolünü ortaya çıkarmak ve değişkenlerin birbirleriyle etkileşimlerini saptamak için kuramsal gerekçelerle oluşturulmuş hipotezlerin test edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın araştırma yaklaşımı nicel yöntem, deseni ise ilişkisel ve nedensel taramadır. Araştırmanın örneklemi kolayda örneklem metodu ile seçilen ve anketi cevaplamayı kabul eden toplam 326 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmada SPSS 25.0, PROCESS 3.5.3 ve AMOS 20.0 yazılımları kullanılmıştır. Korelasyon, doğrulayıcı faktör, regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iş biçimlendirmenin görev performansı ve işe tutulmaya olan etkisi anlamlı ve pozitif, işe tutulmanın görev performansı üzerindeki etkisi de anlamlı ve pozitif yöndedir. İş biçimlendirmenin görev performansına etkisinde işe tutulmanın kısmi aracı rolü mevcuttur. Bu bağlamda değişkenler arasındaki ilişkiler irdelenerek yazındaki bu boşluk açıklanmaya çalışılmıştır. Böylece örgütsel davranış teorisyenlerine, araştırmacılara, yönetici ve uygulayıcılara, yeni bakış açıları kazandırması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş biçimlendirme, işe tutulma, görev performansı, aracılık etkisi

GİRİŞ

Örgütsel ve stratejik insan kaynakları alanında firmalara özgü olan sosyal sermayenin önem kazanması, zorlu rekabet ortamında insan kaynağının verimli bir şekilde kullanılması ile iş performansının artırılması firmalara rekabet üstünlüğü kazandırma yolunda önemli rol oynamaktadır. Bu bağlamda örgütler faaliyetlerini sürdürdükleri sektörlerde insan kaynaklarının özverili çalışmaları sonucunda başarı elde etmektedirler (Güçer, Pelit, Demirdağ ve Keleş, 2017).

Bu çalışmada, çalışanların verimliliklerini artırmada etkili olan iş biçimlendirme yeteneklerinin, görev performansına etkisi, iş biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisi ve iş biçimlendirmenin görev performansına etkisinde işe tutulmanın aracı rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma modeli kapsamında, işe tutulma kök neden olarak belirlenerek iş biçimlendirmenin görev performansına etkisinde aracı bir rol konumunda yer alabileceği varsayılarak bu kapsamda bir çerçeve oluşturulmuştur.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Görev Performansı

Görev performansı (task performance) iş görenin verilen görevleri ne kadar iyi yaptığını (Ertan, 2008:44) ve ana sorumluluklarını ne kadar başardığını (Karataş, 2019: 9) açıklamaktadır. Bununla birlikte görev performansı, iş ile ilgili yapmakla görevli olunan (Knippenberg, 2000: 361), iş görenin görev tanımında yer alan sorumlulukları yerine getirme düzeyi şeklinde (Rotundo, Sackett ve Smith, 2002: 67) belirtilmektedir.

Çelebi (2019: 102)' e göre "görev performansı davranışları, teknik süreçlerini yürüterek ya da teknik gereksinimlerini koruyarak ve bakım yaparak, örgütün teknik çekirdeğiyle doğrudan bir ilişki içerisindedir."

Motowidlo ve Scotter (1994: 476) ise görev performansını "örgütün hedeflerine direkt olarak hizmet eden ve her iş için geçerli, gerekli sonuçlar ve davranışlar" şeklinde ifade etmektedirler.

İş Biçimlendirme

Wrzesniewski ve Dutton (2001) İş Biçimlendirme Modeli ile iş biçimlendirmeye yönelik motivasyonun ve işyerinde iş yapmak için algılanan fırsatların, işçiliğin işleyiş biçimini ve kapsamını etkilemek için birlikte hareket ettiği varsayımı temelinde inşa edildiğini savunmuşlarıdır.

İş tasarımlarının, çalışanların işteki görevlerinde ve ilişkilerinde değişiklikler yaptıkları başlangıç noktaları olabileceğini ve bu tür değişikliklerin "iş biçimlendirme (job crafting)" kavramı tarafından açıklandığını göstermektedir (Berg, Dutton ve Wrzesniewski, 2013: 82). Ulusal yazında görece yeni bir kavram olan "iş zanaatkarlığı" (Yavuz ve Artan, 2019) ve "iş becerikliliği" (Kerse, 2017) olarak da adlandırılabildiği görülen iş biçimlendirme; iş görenlerin iş tasarımlarını bireysel olarak anlamlı bir şekilde yeniden tasarlama ve yeniden tanımlama sürecidir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

İş biçimlendirme görev faaliyetlerinde yeniden düzenlemeyi ifade eden görev biçimlendirmeyi (Dvorak, 2014), işyerinde diğer çalışanlarla olan etkileşimde yapılan şekillendirmeyi ifade eden ilişkisel biçimlendirmeyi ve nihayetinde işin oluş biçiminde fiziksel bir değişiklik içermeyen (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013) çalışanın işini nasıl algıladığıyla alakalı ve çalışma yaşantısına katkıda bulunan, yaptığı işi ve kendisini değerli kıldıran zihinsel bir eylem (Berg ve diğerleri, 2013) olan bilişsel biçimlendirme boyutlarından oluşmaktadır.

İşe Tutulma

İşe tutulma (job engagement) ise çalışanların rol beklentilerini karşılamak için fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilere yatırım yaptığı grup veya örgüt kimliğini (Tyler ve Blader, 2003) belirtmektedir (Haynie, Mossholder ve Harris, 2016). İşe tutulma, çalışanların kaliteli iş performansına yönelik çaba sarf etmesine olanak veren anlamlılıklarını arttırır (Kahn, 1992).

İşe tutulma "enerjik olma, adanma ve kendini kaptırma ile belirtilen, pozitif, kendi potansiyelini kullanmaktan doğan tatmin edici, duygusal-güdüleyici, iş ile ilgili refah durumu" olarak (Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris, 2008:187) tanımlamaktadırlar.

Başoda (2017: 71)' ya göre işe tutulma; kişinin kendi kaynaklarını kullanması ve örgütsel ve sosyal psikolojik gereksinimlerinin karşılanmasıyla kendini duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak görevin yapılmasına adaması ile meydana gelmektedir.

İşe tutulma enerjik olma, adanma ve kendini kaptırma boyutlarından oluşmaktadır. Enerjik olma; teşvik edici-enerjik, gerçekten zaman ve çaba harcamak istedikleri şey, adanma; önemli ve anlamlı bir arayış, ve kendini kaptırma; içine çeken-tamamen odaklandıkları şey olarak işçilerin işlerini nasıl tecrübe ettiğini gösterir (Bakker ve Demerouti, 2008).

İş Biçimlendirme, İşe Tutulma, Görev Performansı İlişkisi

Örgütler için önemli olan sürdürülebilirliği sağlamak ve iş çıktılarını optimize etmek ise çalışanların iş performansını azami seviyeye çekmek için performans öncüllerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Performans öncüllerinden bir tanesi de çalışanların çalışma ortamlarında kendi işlerini biçimlendirebilmeleridir.

İş biçimlendirmenin performansa olan etkisinde teorik alt yapı olarak Hackman ve Oldman İş Karakteristikleri Kuramı çerçevesinde sunulabilir. Geleneksel iş tasarım yaklaşımları (iş rotasyonu, iş genişletme, iş zenginleştirme, esnek çalışma biçimleri vb.) ve iş basitleştirme çalışanların motivasyonlarını ve performanslarını artırmak için üst yönetim kararı ve yönlendirmesi ile gerçekleşirken, iş biçimlendirme çalışandan başlayarak aşağıdan yukarı doğru bir düzenlemeyi içermektedir. Bu bağlamda iş biçimlendirmenin iş performansına olumlu yönde etkisi vardır hipotezini destekleyici kuramlardan biri olarak Hackman ve Oldman İş Karakteristikleri Kuramı düşünülmektedir. Özellikle "özerklik; kişinin iş yapış şeklini seçerken ve icra ederken kontrol ve karar verme özgürlüğünün ve inisiyatifinin kendinde bulunma derecesi" (Gürbüz, 2017:194) olarak iş biçimlendirmenin görev ve bilişsel biçimlendirebilmenin performans üzerindeki etkisini açıklamaya yardımcı olmaktadır. Bu yüzden iş biçimlendirmenin geleneksel iş tasarımı teknikleri ile

karşılaştırıldığında proaktif davranışlara yol açabileceği gibi sosyal ilişki sınırlarını, işin anlamını ve önemini değiştirerek daha bütüncül bir iş tasarımı tekniğinin alternatifi olabileceği düşünülmektedir (Yavuz ve Artan, 2019).

Bu bağlamda çalışan performansının olumlu yönde etkilediği düşünülen öncüllerden biri olan iş biçimlendirme ile iş performansı arasındaki etkileşimi belirleyebilmek için Hipotez 1 oluşturulmuştur.

Hipotez 1: *İş biçimlendirmenin görev performansı üzerinde aynı yönde ve anlamlı etkisi vardır.*

İşe tutulma ise çalışanların rol beklentilerini karşılamak için fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilere yatırım yaptığı grup veya örgüt kimliğini (Tyler ve Blader, 2003) belirtmektedir. İşe tutulma, çalışanların kaliteli iş performansına yönelik çaba sarf etmesine olanak veren anlamlılıklarını (Haynie ve diğerleri, 2016) ve işin tercihini arttırır (Schaufeli ve Bakker, 2004).

Bakker, Tims ve Derks (2012) iş biçimlendirme-işe tutulma bağlantısına odaklanmakta ve işlerini biçimlendirebilen çalışanların daha fazla işe tutulma yaşayacağını savunmaktadır. İş biçimlendirmenin işe tutulmaya olan etkisinde teorik alt yapı İş Talepleri-Kaynakları Kuramı çerçevesinde sunulmaktadır.

İşi biçimlendirme, çalışanların iş talepleri ve iş kaynakları ile ilgili yapabilecekleri değişiklikler olarak da tanımlanmaktadır. Bu kavramsallaştırma, işin talep kaynaklarını (JD-R) (Bakker ve Demerouti, 2008) bir başlangıç noktası olarak almaktadır. JD-R Kuramı, tüm iş özelliklerinin iş talepleri veya iş kaynakları olarak kategorize edilmesini önermektedir. İş biçimlendirme, iş talepleri ve iş kaynakları açısından çerçevelenerek, çalışanların işlerinde değiştirebilecekleri birçok yönü (yani iş özellikleri) yakalayabilmektedir. Tims ve diğerleri (2012), iş biçimlendirmenin (a) artan (yapısal veya sosyal) iş kaynakları; (b) artan iş talepleri/zorlukları; (c) azalan iş talepleri olarak üç farklı davranış şeklini alabileceğini savunmuş ve göstermişlerdir (Bakker, Tims ve Derks, 2012). İş biçimlendirme ve işe tutulma arasındaki bağlantıda yapısal veya sosyal iş kaynaklarının artırılması ve iş talepleri/zorluklarının artırılmasının işe tutulma üzerindeki etkisine odaklanılmıştır. Performansın diğer bir öncülü olan işe tutulmanın, iş biçimlendirmenin bir sonucu olduğu varsayılarak Hipotez 2 oluşturulmuştur.

Hipotez 2: *İş biçimlendirmenin işe tutulma üzerinde aynı yönde ve anlamlı etkisi vardır.*

İşe tutulma, fiziki olarak işlerin başında olan çalışanların duygusal enerjilerini de işlerine aktarmaları, kendilerini çalışma ortamlarındaki rollerine kaptırmalarıdır (Kahn, 1990).

Hem akademisyenler hem de uygulayıcılar, kuruluşların çalışanların işe tutulumundan faydalanabileceğini ve rekabet avantajı yaratabileceğini de öne sürmektedir (Zhong, Wayne ve Liden, 2016).

Geribildirim, sosyal destek ve beceri çeşitliliği gibi iş kaynaklarının ya iş hedeflerine ulaşmada etkili dışsal bir motivasyon rolü oynadığı varsayılmakta ya da öğrenmesini ve gelişmesini teşvik ettikleri için içsel bir motivasyon rolü oynamaktadırlar. Araştırmalar, iş kaynaklarının, iş taleplerinin yüksek olduğu durumlarda özellikle tutulum üzerinde etkili olduğunu göstermiştir (Hakanen, Bakker ve Demerouti, 2005). Çalışanlar yüksek iş talepleriyle (zorluklarla) karşı karşıya kaldıklarında ve yeterli iş kaynaklarına sahip olduklarında, işlerinde gelişip mükemmelleşebilmektedirler.

Buna bağlı olarak çalışan tutulumu ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösteren çalışmaların sayısı da artmakta (Demerouti ve Cropanzano, 2010) ve modelde de yer aldığı gibi işe tutulmanın performans üzerindeki etkisinin açıklanabilmesi için hipotez 3 oluşturulmuştur.

Hipotez 3: *İşe tutulmanın görev performansı üzerinde aynı yönde ve anlamlı etkisi vardır.*

Duygusal yatırım ve çalışanın kendini işe adaması ile başarılı bir performansın gerçekleşebileceğini öne süren İşe Bağlanma Kuramı (Kahn, 1990), işe tutulmanın açıklanmasına katkı sağlayabilecek bir yaklaşım sunmaktadır. Çalışanların kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak tamamen iş rollerine vermeleri olarak kavramlaştırılan işe tutulma düzeyleri (Kahn, 1990), işlerine fiziksel, bilişsel ve duygusal uyumlarının, iş rollerini kendileriyle içselleştirmelerinin güçlü bir göstergesi olarak ele alınabilir (Güler, Çetin ve Basım, 2017). Diğer bir ifade ile çalışanlar örgütlerinden destek ve kaynak aldıklarında, kendilerini rol performanslarına daha derinden bağlanarak örgüte geri ödemek zorunda

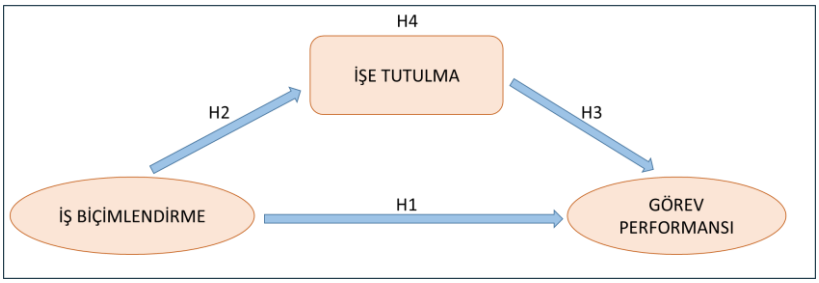
hissetmektedirler (Kahn, 1990). Bu destekle çalışanlar, günlük faaliyetlerine kendilerini kaptırabilmekte ve örgüte ait olma duygusunu hissetmektedir (Walden, Jung ve Westerman, 2017).

Tims ve diğerleri (2012), iş biçimlendirmeyi Bakker ve Demerouti (2007) ve Demerouti ve diğerlerinin geliştirdiği İş Talepleri-Kaynakları (JD-R) Kuramı çerçevesinde "çalışanların iş taleplerini ve iş kaynaklarını kişisel yetenek ve ihtiyaçları ile dengelemek için yapabilecekleri değişiklikler" olarak tanımlamıştır (Akın, Sarıçam, Kaya ve Demir, 2014).

İş Talepleri-Kaynakları Kuramı'na (Bakker ve Demerouti, 2017) göre iş biçimlendirme, işe tutulmayı ve dolaylı olarak performansı kolaylaştırmaktadır. Çünkü çalışma ortamlarını değiştiren çalışanlar iş taleplerini ve kaynaklarını proaktif olarak kendi yetenek ve ihtiyaçları ile uyumlu hale getirmektedir (Tims ve Bakker, 2010). Dolayısıyla işe tutulmanın aracılık ettiği belirli bir etki olan, iş biçimlendirme davranışları ile performans arasındaki ilişkiyi göstermek için Hipotez 4 oluşturulmuştur.

Hipotez 4: *İş biçimlendirmenin görev performansına etkisinde işe tutulmanın aracı rolü mevcuttur.*

Buraya kadar ortaya konulan kuramsal gerekçeler ve bunlara dayanarak oluşturulmuş hipotezleri ifade eden araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma modeli

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmada iş biçimlendirme, işe tutulma ve görev performansı arasındaki ilişki nicel araştırma yöntemiyle ve kesitsel araştırma desenine uygun olarak incelenmektedir. Araştırma anket yöntemiyle toplanan verilerin analiz edilmesi ile gerçekleştirilmiştir.

Örneklem

Araştırmanın örneklemi kolayda örneklem metodu ile seçilen ve ankete anketi cevaplamayı kabul eden toplam 326 çalışan katılımcılardan oluşmaktadır.

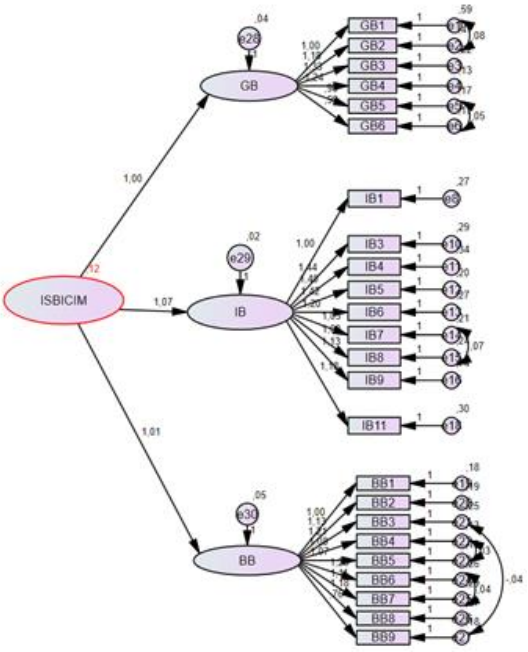
Örneklemin %35'i kadın %65'i erkektir. Yaşları 20 ile 65 arasında değişmektedir ve yaş ortalaması 37,83 (Ss=9,00)'dür. Eğitim seviyeleri %1,8'nin ilköğretim, %12,6'sının lise, %10,1'inin ön lisans, %64,4'ünün lisans, %10,7'sının yüksek lisans ve %3'ünün doktoradır. Çalışma süreleri 1 ile 45 yıl arasında değişmekte ortalaması 13,88 (Ss=9,46) yıldır.

Ölçüm Araçları

Araştırmada kullanılan ölçekler aşağıda açıklanmıştır.

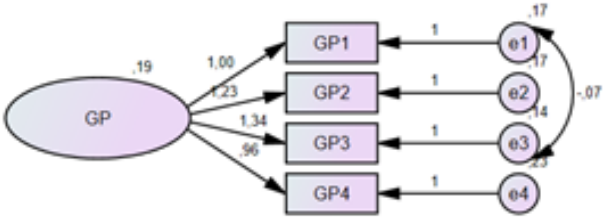
İş biçimlendirme ölçeği: Wrzesniewski ve Dutton'un (2001) tarafından geliştirilen, Yavuz ve Artan (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirliliğinin hesaplanması SPSS programında Cronbach alfa (α) değerlerinin analizi ile gerçekleştirilmiştir. İş biçimlendirme ölçeği α değeri 0,93 olarak bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için AMOS programında ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. İlk olarak analizi yapılan DFA'da ortaya çıkan sonuçlar kabul edilebilir uyum indeks aralığında olmadığından programın önerdiği iyileştirme değerleri incelenerek modifiye edilmiştir. Şekil

2’de ölçeğin modifiye edilmiş hali yer almaktadır. Yapıya ait uyum indeks değerleri ise Tablo 1’de belirtilmiştir.



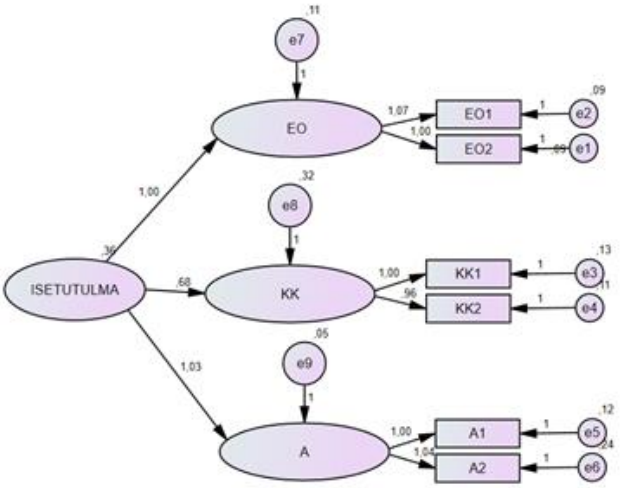
Şekil 2: İş Biçimlendirme DFA

Görev performansı ölçeği: Sigler ve Pearson (2000)’ın, Kirkman ve Rosen (1999)’den uyarlamış olduğu ve Türkçe geçerliliği Çöl (2008) tarafından yapılan 4 maddelik ölçek kullanılmıştır. Görev performansı ölçeği için α değeri 0,83 olarak bulunmuştur. DFA’da ortaya çıkan sonuçlar kabul edilebilir uyum indeks aralığında olmadığından programın önerdiği iyileştirme değerleri incelenmiştir. GP1ve GP3 maddelerinin hata varyanslarının birbirleriyle ilişkili olması gerektiği gözlemlenmiştir. Şekil 3’te ölçeğin modifiye edilmiş hali yer almaktadır Yapıya ait uyum indeks değerleri ise Tablo 1’de gösterilmektedir.



Şekil 3: Görev Performansı DFA

İşe tutulma ölçeği (UWES 6): Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) tarafından geliştirilen Güler, Çetin ve Basım (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan 6 ifadenin yer aldığı Utrecht İşe Tutulma Ölçeği Çok Kısa Versiyonu (UWES-6) kullanılmıştır. İşe tutulma ölçeği α değeri 0,88’dir. İkinci düzey DFA Şekil 4’te yer almaktadır. Yapıya ait uyum indeks değerleri ise Tablo 1’de yer almaktadır.



Şekil 4: İşe Tutulma DFA

Her üç ölçekteki ifadeler 5'li Likert ölçeği niteliğindedir.

Tablo 1: Ölçeklere ait uyum indeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	İş Biçimlendirme	İşe Tutulma	Görev Performansı
χ2/sd	≤3*	3≤χ2/sd≤5	2.53	1,67	0,41
GFI	≥0,95*	≥0,85**	0,86	0,99	0,99
AGFI	≥0,90**	≥0,85**	0,85	0,97	0.99
CFI	≥0,95*	≥0,90*	0,90	1,00	1,00
TLI	≥0,95*	≥0,90*	0,90	1,00	1,00
IFI	≥0,95*	≥0,90*	0,90	1,00	1,00
RMSEA	≤0,05*	≤0,08*	0,07	0,04	0,00

* (Gürbüz ve Şahin, 2017: 343), ** (Klein,1998)

BULGULAR VE TARTIŞMA

Korelasyon Analizleri

Araştırmanın hipotezlerine yönelik ilişkiyi saptamak için pearson korelasyon analizi Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Değişken ve boyutlarına ilişkin korelasyon değerleri

	GÖREV PERFORMANSI	ENERJİK OLMA	KENDİNİ KAPTIRMA	ADANMA	İŞE TUTULMA	GÖREV BİÇİMLENDİRME	İLİŞKİSEL BİÇİMLENDİRME	BİLİŞSEL BİÇİMLENDİRME	İŞ BİÇİMLENDİRME
GÖREV PERFORMANSI	1,00								
ENERJİK OLMA	,487**	1							
KENDİNİ KAPTIRMA	,434**	,457**	1						
ADANMA	,480**	,734**	,475**	1					
İŞE TUTULMA	,553**	,900**	,699**	,905**	1				
GÖREV BİÇİMLENDİRME	,546**	,421**	,451**	,454**	,517**	1			
İLİŞKİSEL BİÇİMLENDİRME	,538**	,511**	,394**	,519**	,569**	,678**	1		
BİLİŞSEL BİÇİMLENDİRME	,528**	,493**	,438**	,596**	,608**	,610**	,705**	1	
İŞ BİÇİMLENDİRME	,609**	,540**	,483**	,593**	,641**	,859**	,910**	,873**	1

* p<0,05; ** p<0,01, ***p<0,001

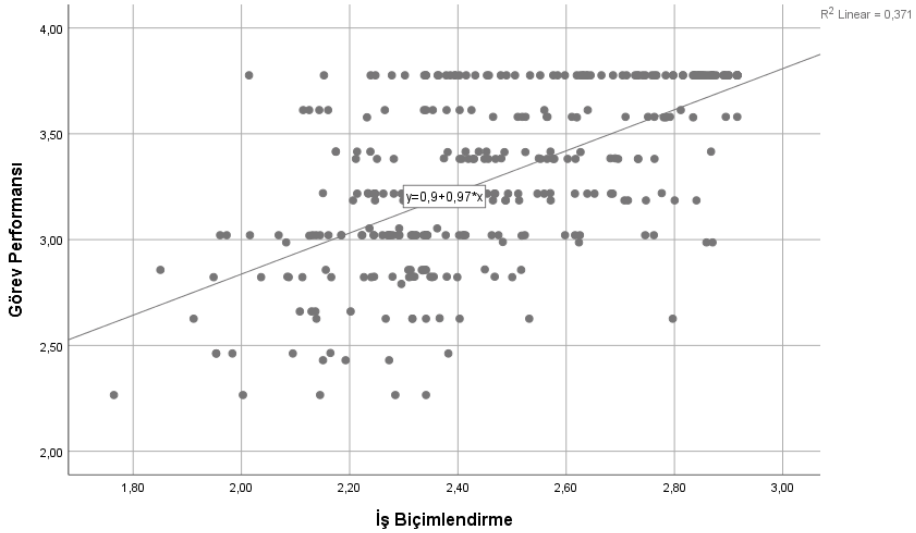
Aynı düzeydeki değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarına göre her bir boyutun birbiriyle anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Ancak bu değerlendirmeler değişkenler arasındaki ilişkiye dair fikir oluştursa da bu bulgular ile araştırma hipotezlerinin değerlendirilmesi için yeterli olmamaktadır. Bundan dolayı hipotezler ileriki aşamalarda regresyon analizi ile sınanacaktır.

Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma kapsamında Tablo 3 ve Şekil 5'de iş biçimlendirmenin görev performansı üzerindeki etkisine yönelik yapılan regresyon analizinde, modelinin anlamlı ve iş biçimlendirmenin görev performansı olumlu yönde etkilediği (p=0.000;p>0.05) sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca model kapsamında, iki değişken arasındaki ilişkinin (R) 0.609 değerinde olduğu ve varyansın 0.371'nin (R^2) tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Buna göre Hipotez 1 desteklenmiştir.

Tablo 3: İş biçimlendirme görev performansı arasındaki etkinin regresyon analizi bulguları

Hipotez 1	Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	F	t	p	Anlamlılık
		ß	Std. Hata	Beta							
Sabit Değer		0,896	0,174						5, 156		
Bağımsız Değişken	**İŞ BİÇİMLENDİRME**	0,871	0,070	0,609	0,609	0,371	0,369	191,106	13,824	0,000	Anlamlı
Bağımlı Değişken	**GÖREV PERFORMANSI**										

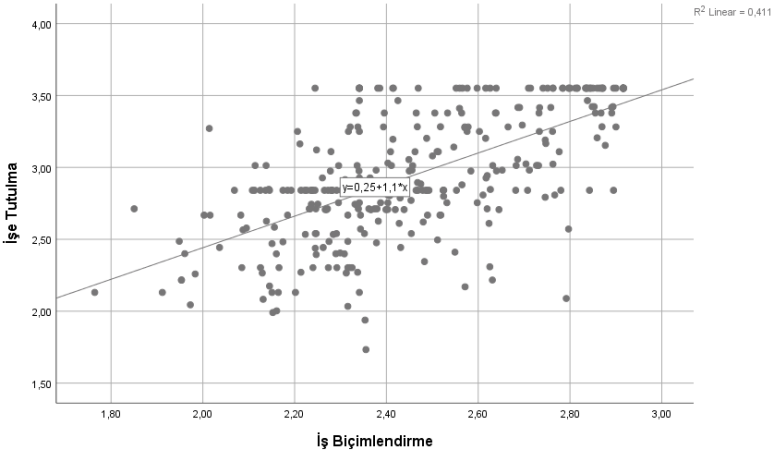


Şekil 5: İş biçimlendirmenin görev performansı üzerindeki etkisi

İkinci hipoteze ilişkin bulgular Tablo 4 ve Şekil 6'da yer almaktadır. Buna göre iş biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisine yönelik yapılan regresyon analizinde, modelinin anlamlı ve iş biçimlendirmenin işe tutulmayı olumlu yönde etkilediği (p=0.000;p>0.05) sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca model kapsamında, iki değişken arasındaki ilişkinin (R) 0.641 değerinde olduğu ve varyansın 0.411'nin (R_2) tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Buna göre Hipotez 2 desteklenmiştir.

Tablo 4: İş biçimlendirme işe tutulma arasındaki etkinin regresyon analizi bulguları

Hipotez 2	Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	F	t	p	Anlamlılık
		ß	Std. Hata	Beta							
Sabit Değer		0,246	0,181						1,362		
Bağımsız Değişken	**İŞ BİÇİMLENDİRME**	1,098	0,073	0,641	,641[a]	0,411	0,409	225,658	15,022	0,000	Anlamlı
Bağımlı Değişken	**İŞE TUTULMA**										



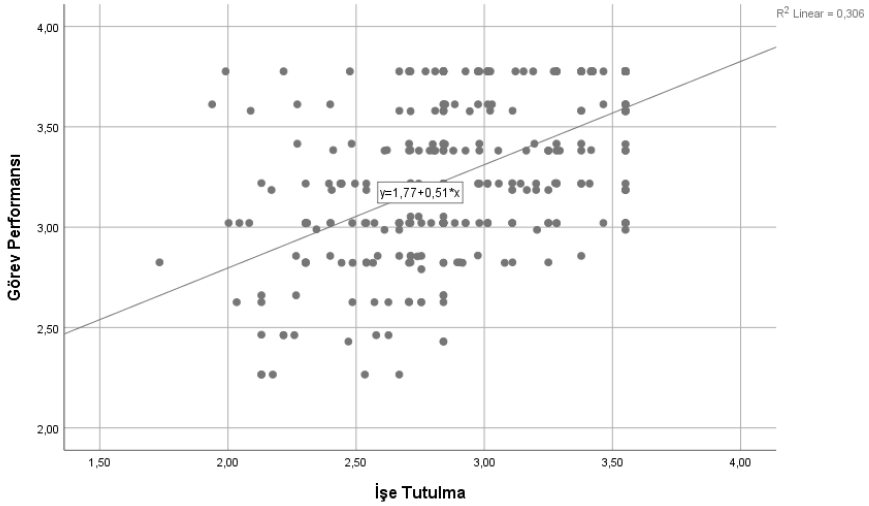
Şekil 6: İş biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisi

Üçüncü hipoteze ait bulgular Tablo 5 ve Şekil 7'de yer almaktadır. Buna göre işe tutulmanın görev performansı üzerindeki etkisine yönelik yapılan regresyon analizinde, modelinin anlamlı ve işe tutulmanın görev performansını olumlu yönde etkilediği (p=0.000;p>0.05) sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca model kapsamında, iki değişken arasındaki ilişkinin (R) 0.553 değerinde olduğu ve varyansın 0.306'nin (R_2) tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Buna göre Hipotez 3 desteklenmiştir.

Tablo 5: İşe tutulma görev performansı arasındaki etkinin regresyon analizi bulguları

Hipotez 3	Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	F	t	p	Anlamlılık
		ß	Std. Hata	Beta							
Sabit Değer		1,768	0,128						13,784		
Bağımsız Değişken	**İŞE TUTULMA**	0,515	0,043	0,553	0,553	0,306	0,304	142,761	11,948	0,000	Anlamlı
Bağımlı Değişken	**GÖREV PERFORMANSI**										



Şekil 7: İşe tutulmanın görev performansı üzerindeki etkisi

Hipotez 4'ün sınanması için ilk önce inceleme modeli oluşturulmuştur. Buna göre örneklemde (329); Y bağımlı değişkeni Görev Performansı (GP), X bağımsız değişkeni İş Biçimlendirme (İB), M aracı değişken İşe Tutulma (İT) olarak tanımlanmıştır.

Aracılık etkisi değerlendirilmesi için p değerinin ($p<0,05$) gözlemlenmesi ile modelin anlamlı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte Tablo 6'da bulunan alt-üst güven aralığı (ULCI-LLCI) değerleri arasında sıfır değerinin içermemesi modelin anlamlılığını desteklemektedir. Tablo 6'da görüldüğü gibi direkt etkide bağımsız değişken olan iş biçimlendirmenin bağımlı değişken olan görev performansına etki katsayısı 0,689'dir. Toplam etkide ise bağımlı değişken olan görev performansı ile bağımsız değişken olan iş biçimlendirme üzerindeki etkisinde işe tutulmanın katsayısı 0,971'dir. Dolaylı etkide ise bu katsayı 0,282'dır. Modelde bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklamasında direkt etki görüldüğü için burada kısmi aracı etkinin varlığından söz etmek mümkündür. Bu bağlamda iş biçimlendirme ile görev performansı arasında işe tutulmanın aracı etkisi olduğunu ileri süren Hipotez 4 kısmen desteklenmiştir.

Tablo 6: İş biçimlendirmenin görev performansı üzerindeki etkisinde işe tutulmanın aracı etkisine ilişkin analiz bulguları (PROCESS)

HİPOTEZ 4 Y = GP (Bağımlı Değişken: Görev Performansı) X = İB (Bağımsız Değişken: İş Biçimlendirme) M = İT (Aracı Değişken: İşe Tutulma)							
Çıktı	**R**	**R²**	**MSE**	**F**	**df1**	**df2**	**p**
İT	0,609	0,371	0,102	191,106	1,000	324,000	0,000
Model		**Katsayı**	**Std. Hata**	**t**	**p**	**LLCI**	**ULCI**
Sabit		0,246	0,181	1,362	0,174	-0,109	0,602
İB		1,098	0,073	15,022	0,000	0,954	1,241
Çıktı	**R**	**R²**	**MSE**	**F**	**df1**	**df2**	**p**
GP	0,645	0,416	0,095	115,017	2,000	323,000	0,000
Model		**Katsayı**	**Std. Hata**	**t**	**p**	**LLCI**	**ULCI**
Sabit		0,832	0,168	4,951	0,000	0,502	1,163
İB		0,689	0,088	7,803	0,000	0,502	1,163
İT		0,257	0,052	4,986	0,000	0,156	0,358
Çıktı	**R**	**R²**	**MSE**	**F**	**df1**	**df2**	**p**
GP	0,609	0,371	0,102	191,106	1,000	324,000	0,000
Model		**Katsayı**	**Std. Hata**	**t**	**p**	**LLCI**	**ULCI**
Sabit		0,896	0,173	5,156	0,000	0,554	1,237
İB		0,971	0,070	13,,8241	0,000	0,833	1,109
ETKİ (X-Y)		**Etki**	**Std. Hata**	**t**	**p**	**LLCI**	**ULCI**
Toplam Etki		0,971	0,070	13,824	0,000	0,833	1,109
Direkt Etki		0,689	0,088	7,803	0,000	0,515	0,863
ETKİ (X-Y)		**Etki**	**BootStd. Hata**			**BootLLCI**	**BootULCI**
Dolaylı Etki		0,282	0,067			0,152	0,416

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre hipotezlere ait bilgiler Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7: Hipotez sonuçları

	Hipotezler	**Sonuç**
Hipotez 1	İş biçimlendirmenin görev performansı üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.	Desteklenmiştir
Hipotez 2	İş biçimlendirmenin işe tutulma üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.	Desteklenmiştir
Hipotez 3	İşe tutulmanın görev performansı üzerinde anlamlı ve olumlu yönde etkisi vardır.	Desteklenmiştir
Hipotez 4	İş biçimlendirmenin görev performansına etkisinde işe tutulmanın aracı rolü mevcuttur.	Kısmen Desteklenmiştir

Hipotez 1'e göre çalışanların iş biçimlendirme yetenekleri arttıkça görev performanslarının da yükseldiği, aksi bir durum söz konusu olduğunda, iş biçimlendirme yetenekleri azaldıkça görev performanslarının da düştüğü yani doğru orantılı bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, daha önce yapılan bazı araştırma bulguları (Bakker ve diğerleri, 2012; Gordon, Demerouti, Le Blanc ve Bipp, 2015; Sen ve Dulara, 2017) ile benzerdir.

Hipotez 2'ye göre çalışanların iş biçimlendirme yetenekleri arttıkça işe tutulmalarının da yükseldiği, aksi bir durum söz konusu olduğunda, iş biçimlendirme yetenekleri azaldıkça işe tutulmalarının da düştüğü yani doğru orantılı bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, daha önce yapılan bazı araştırma bulguları (Bakker ve diğerleri, 2012; Demerouti, Bakker ve Gevers, 2015; Tims, Bakker ve Derks, 2015; Zhang ve Li, 2020) ile paraleldir.

Hipotez 3'e göre çalışanların işe tutulmaları arttıkça görev performanslarının da yükseldiği, aksi bir durum söz konusu olduğunda, işe tutulmaları azaldıkça görev performanslarının da düştüğü yani doğru orantılı bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, daha önce yapılan araştırma bulguları (Bakker

ve Demerouti, 2008; Schaufeli, 2013; Xanthopoulou, Heuven, Demerouti, Bakker ve Schaufeli, 2008) ile benzerdir.

Hipotez 4'e göre modelde bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklamasında direkt etki görüldüğü için burada kısmi aracı etkinin varlığından söz etmek mümkündür. Tüm bu değerlendirmeler ışığında, iş biçimlendirmenin tek başına görev performansını aynı yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği, ayrıca işe tutulmanın aracı etkisi olduğunda bu etkinin arttığından bahsetmek olasıdır. Bu sonuç, daha önce yapılan araştırma bulguları (Tims ve diğerleri, 2015; Vogel, Rodell ve Kynch, 2016) ile benzerlik göstermektedir.

Alan yazında çalışma yapan teorisyenler, örgütlerin kendilerine rekabet üstünlüğü yaratan kaynaklarının korunması gerektiği ve bu kaynakların uzun dönemde performansı yükselteceğini ileri sürmektedirler (Helfat ve Winter, 2011). Bu bağlamda Yavuz (2018: 105)' e göre birçok stratejik yönetim ile ilgili çalışma yapan araştırmacılar, "yönetimsel beceriler ve beşeri sermayenin ölçülemeyecek bir değere sahip olduğunu ve stratejik olarak nitelendirilebilmelerini sağlayan taklit ve ikame edilememe, az bulunma ve değer yaratma gibi kriterlere sahip olduğunu" ileri sürmektedirler. Bu anlamda iş biçimlendirme yeteneğine sahip çalışanlar, bireye bağlı kaynak ve yetenekler ile örgütün beşeri sermayesine fayda sağlayan birer bileşen olarak değerlendirilmeli ve bu yeteneklerinin geliştirilmesi işletme yönetimlerince değerlendirilmelidir. Ayrıca bu çalışanlar yönetimce dikkatli bir şekilde izlenmeli ve işlerinde gerek görev biçimlendirme gerekse diğer boyutlar göz önünde bulundurularak yaptıkları biçimlendirmelerin, tüm örgüte yayılmasına ya da diğer çalışanların da faydasına olacak bu biçimlendirme çeşitlerinin kabul görmesi sağlanmalıdır. Bunların yanı sıra, örneklem ve kesitsel veri ile çalışılmış olma sınırlılıkları, sonuçların değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

Akın, A., Sarıçam, H., Kaya, Ç. ve Demir, T. 2014. Turkish version of job crafting scale (JCS): The validity and reliability study. **The International Journal of Educational Researchers,** 5(1): 10–15.

Bakker, A. B. ve Demerouti, E. 2008. Towards a model of work engagement. **Career Development International**, 13(3): 209–223.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Taris, T. W. 2008. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. ***Work & Stress,*** 22: 187–200.

Bakker, A. B., Tims, M. ve Derks, D. 2012. Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. **Human Relations,** 65(10): 1359–1378.

Başoda, A. (2017). İşe tutkunluk: Kavramsal bir inceleme. **Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi,** 17: 71–98.

Berg, J. M., Dutton, J. E. ve Wrzesniewski, A. 2013. Job crafting and meaningful work. B. J. Dik, Z. S. Byrne ve M. F. Steger (Ed.), **Purpose and Meaning in the Workplace**: 81–104. DC: American Psychological Association

Çelebi, M. A. 2019. Algılanan örgütsel kimliğin ve içsel-dışsal güdülenmenin rol içi ve rol dışı performansa etkileri: Konya Ovası projesi bölgesi üniversitelerinde bir araştırma (Yayınlanmamış doktora tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde.

Çöl, G. 2008. Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. **Doğuş Üniversitesi Dergisi,** 1(9): 35–46.

Demerouti, E. Bakker, A. B. ve Gevers, J. M. P. 2015. Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. Journal of Vocational Behavior, 91: 87–96.

Demerouti, E. ve Cropanzano, R. 2010. Form Thought to action: Emplyee work engagement and job performance. Arnold B. Bakker ve L. MP (Ed.), **Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research.** Psychology Prss.

Dvorak, K. J. 2014. The theoretical development and emprical testing of the measure of job crafting (MJC). Colorada State University, Colorada

Ertan, H. 2008. Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P.M. ve Bipp, T. 2015. *Job crafting and performance of Dutch and American health care professionals.* **Journal of Personnel Psychology,** 14(4):192–202

Güçer, E., Pelit, E., Demirdağ, Ş. A. ve Keleş, Y. 2017. Sosyal kaytarmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. **Journal of Business Research Turk,** 9(2): 14–36.

Güler, M., Çetin, F. ve Basım, H. N. 2017. Duygusal emek-performans ilişkisinde işe tutulmanın aracılık rolü. **5.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı,** 330–338.

Güler, M., Çetin, F. ve Basım, H. N. (2019). İşe Tutulma Ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. **İş ve İnsan Dergisi,** 6(2): 187–195.

Gürbüz, S. (2017). Kişi-çevre uyumu, örgütsel sosyalizasyon ve iş dizaynı uygulamaları Sığrı, Ü. ve Gürbüz, S. (Ed). **Örgütsel davranış** (4. Baskı): 193-196. Ankara: Beta Yayıncılık.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). ***Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe yöntem analiz*** (4. baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Demerouti, E. 2005. How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. **European Journal of Oral Sciences,** 113(6): 479–487.

Helfat, C. E. ve S. G. Winter 2011. Untangling dynamic and operational capabilities: Strategy for the (n)ever-changing World. **Strategic Management Journal,** 32(11): 1243–1250.

Haynie, J. J., Mossholder, K. ve Harris, S. G. 2016. Justice and job engagement: The role of senior management trust. **Journal of Organizational Behavior,** 37: 889–910.

Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal,** 33(4): 692–724.

Kahn, W. A. 1992. To Be Fully There: Psychological presence at work. **Human Relations,** 45(4): 321–349.

Kerse, G. 2017. İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. **Journal of Business Research Turk,** 9(4): 283–304.

Kirkman, B. L. ve Rosen, B. 1999. Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. Academy of Management Journal, 42(1): 58–74.

Klein, R. B. 1998. **Principles and practice of structural equation modeling.** New York: Guilford Press.

Knippenberg, D. V. 2000. Work motivation and performance: a social ıdentity perspective. **Applied Psychology An International Review,** 49(3): 357–371.

Motowidlo, S. J. ve Scotter, J. R. V. 1994. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. **Journal of Applied Psychology,** 79(4): 475–480.

Sen, C. ve Dulara, S. 2017. Job Characteristics and Performance: The Mediating Role of Job Crafting. **The International Journal of Indian Psychology,** 5(1): 66-74.

Schaufeli, W.B. 2013. What is engagement? C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, ve E. Soane (Ed.), **Employee Engagement in Theory and Practice**: 1-37. London: Routledge.

Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior,** 25(3): 293–315.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. 2006. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. **Educational and Psychological Measurement,** 66(4): 701–716.

Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. 2000. Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. **Journal of Quality Management,** 5(5): 27–52.

Slemp, G. R. ve Vella-Brodrick, D. A. 2013. The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. **International Journal of Wellbeing, 3**(2): 126–146.

Rotundo, M., Sackett, P. ve Smith, C. 2002. Performance to global ratings of job performance : a policy-capturing approach. **Organization,** 87(1): 66–80.

Tims, M. ve Bakker, A. B. 2010. Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. **SA Journal of Industrial Psychology,** 36(2): 1–9.

Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. 2015. Job crafting and job performance: A longitudinal study. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 24(6): 914–928.

Tyler, T. R. ve Blader, S. L. 2003. The group engagement model: Procedural justice, social ıdentity, and cooperative behavior. **Personality and Social Psychology Review,** 7(4): 349–361.

Xanthopoulou, D., Heuven, E., Demerouti, E., Bakker, A.B. ve Schaufeli, W.B. 2008. Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. **Journal of Occupational Health Psychology,** 13: 345-56.

Vogel, R. M., Rodell, J. B. ve Lynch,J. W. 2016. Engaged and productive misfits: How job crafting and leisure activity mitigate the negative effects of value incongruence. **Academy of Management Journal,** 59(5): 1561–1584.

Walden, J., Jung, E. H. ve Westerman, C. Y. K. 2017. Employee communication, job engagement, and organizational commitment: A study of members of the Millennial Generation. **Journal of Public Relations Research,** 29(2–3): 73–89.

Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. E. 2001. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. **The Academy of Management Review,** 26(2): 179–201.

Yavuz, M. 2018. İş zanaatkârlığı ile bireysel performans çıktıları arasındaki ilişkide çalışanların dışsal prestij ve kurum destek algılarının rolü (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Yavuz, M. ve Artan, İ. E. 2019. İş zanaatkârlığı (Job Crafting) kavramı: Türkçe iş zanaatkarlığı ölçeği'nin geliştirilmesi. **Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,** 20(1): 95–125.

Zhang, T. ve Li, B. 2020. Job crafting and turnover intention: The mediating role of work engagement and job satisfaction. **Social Behavior and Personality: An International Journal,** 48(2): 1–9.

Zhong, L., Wayne, S. J. ve Liden, R. C. 2016. Job engagement, perceived organizational support, high-performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation. **Journal of Organizational Behavior,** 37: 823–844.

AİLE HEKİMLERİNİN PANDEMİ SÜRECİNDEKİ DENEYİMLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA[1]

Doç. Dr. İbrahim Efe EFEOĞLU

Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi,
e.efeoglu@atu.edu.tr

Arş. Gör. Ömür KILINÇARSLAN

Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi,
okilincarslan@atu.edu.tr

ÖZET

COVID-19 pandemisi, sağlık sistemlerini birçok ülkede derinden etkilemiştir. Aile hekimleri birinci basamak sağlık hizmetlerinde genellikle hastalarla ilk temas noktasında bulunmsaktadır. Bu çalışma aile hekimlerinin COVID-19 pandemisi sürecinde yaşadıkları temel deneyimleri anlamayı amaçlamaktadır. Araştırma amacına ulaşabilmek için nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Katılımcılarının belirlenmesinde amaçlı örneklem yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Adana ilinde görev yapan 18 aile hekimi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Veriler NVivo12 Plus yazılımı yardımıyla nitel içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma bulguları a) güvensiz çalışma ortamı, b) sosyal ilişkilerin zayıflaması ve yalnızlaşma, c) motivasyon ve iş tatmininde azalış, d) tükenme ve işten ayrılma niyetinde artış olmak üzere dört tema halinde sunulmuştur. Araştırma aile hekimlerinin tükenmişlikten kurtulması için çalışma koşullarının daha güvenli hale getirilmesi ve iyileştirilmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aile hekimleri, COVID-19, Çalışma ortamı, İş motivasyonu, Tükenmişlik

GİRİŞ

COVID-19 pandemisi tüm dünyada sağlık sistemlerinin işlerliğini derinden etkilemektedir. Pandemi sağlık hizmetleri üzerinde aşırı bir baskı yaratmakta ve çalışma hayatını normalden daha stresli bir hale getirmektedir (Rimmer ve Chatfield, 2020; Galbraith ve diğerleri, 2020). COVID-19 pandemisinin yüksek ölüm oranları, kişisel koruyucu ekipman eksikliği, enfekte olma riski pek çok sağlık çalışanını olumsuz etkilemektedir (Braquehais ve diğerleri, 2020). Pandeminin uzayan doğası ve artan vakalar da benzer şekilde birçok sağlık çalışanı için önemli ve sürekli bir tehdit oluşturmaktadır (Wong ve diğerleri, 2020).

Sağlık çalışanları içerisinde doktorlar, COVID-19 virüsüne yakalanma riski yüksek bir meslek grubudur (Iyengar ve diğerleri, 2020; Lai ve diğerleri, 2020). Tüm uzmanlık alanından doktorlar COVID-19 virüsü nedeniyle hayatlarını kaybetmiştir (Ing ve diğerleri, 2020). Özellikle aile sağlığı merkezleri pandemi döneminde birçok hastanın ilk başvurduğu yerlerden birisi olması nedeniyle birçok aile hekimi yüksek ölüm riski altında çalışmaktadır. Virüsün insandan insana bulaşabilir olması ve yüksek ölüm oranıyla ilişkili olması aile hekimlerinin tehlike algısını artırmaktadır (Urooj ve diğerleri, 2020). Ayrıca COVID-19 pandemisinin aile hekimleri üzerinde çok kapsamlı psikolojik etkileri de bulunmaktadır. Birçok aile hekimi tükenmişlik, bitkinlik, yorgunluk, depresyon, anksiyete ve travma sonrası stres ile mücadele etmektedir (Bettinsoli ve diğerleri, 2020; Braquehais ve diğerleri, 2020; Chen ve diğerleri, 2020; Chew ve diğerleri, 2020; Wong ve diğerleri, 2020).

Şu ana kadar beş milyondan fazla doğrulanmış vaka ve COVID-19 nedeniyle 45.000'den fazla ölümle Türkiye pandeminin en ağır etkilediği ülkelerinden birisidir (World Health Organisation, 2021). Aile hekimlerinin pandemi sürecindeki deneyimlerini incelemek birinci basamak sağlık hizmetlerinde var olan sorunların tespit edilmesini ve bu sorunların ortadan kaldırılmasını sağlayabilir. Bu nedenle, COVID-19 ile etkin mücadele için hazırlanan strateji, plan ve politikalarda aile hekimlerinin rolünün tanınması önemlidir. Bu şekilde sağlık politikası yapıcıları COVID-19 pandemisi sırasında aile

[1] Bu çalışma Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu Tarafından Desteklenmiştir. Proje Numarası: 21113001.

hekimlerinin sağlığını daha iyi koruyacak plan ve politikaları hayata geçirebilir (Hussain ve diğerleri, 2021; Majeed ve diğerleri, 2020; Wong ve diğerleri, 2020). Ayrıca sağlık politikası yapıcılarının aile hekimlerinden düzenli geri bildirim alması uygulanacak politikalarının etkinlik ve verimliliğini artırabilir (Zakkar ve diğerleri, 2021). Bununla birlikte, uygulamada genellikle aile hekimlerinin sağlık politikası yapımına katılımı oldukça sınırlı kalmış ve sorunları görmezden gelinmiştir (Kamerow, 2020; Zakkar ve diğerleri, 2021). Bu nitel araştırma aile hekimlerinin pandemi sürecindeki deneyimlerini derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın cevap aradığı temel sorular aşağıdaki şekildedir.

- ✓ Pandemi döneminde aile hekimlerinin karşılaştıkları temel zorluklar nelerdir?
- ✓ COVID-19 pandemisi aile hekimlerinin aile ve çalışma hayatını nasıl etkilemektedir?

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Nitel bir araştırmanın temel amacı olay ve olguları kendi bağlamları içerisinde derinlemesine incelemektir (Yıldırım, 1999). Bu anlamda nitel araştırmalar, nicel bir araştırmaya göre sağlık çalışanlarının pandemi sürecine ilişkin deneyimlerinin daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir (Braquehais ve diğerleri, 2020). Bu araştırmada aile hekimlerinin pandemi sürecindeki deneyimlerini derinlemesine inceleyebilmek için nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomonoloji çalışmaları, incelenen olgunun bireylerin yaşam tecrübelerindeki anlamını tanımlamaktadır. Bu tanımlama, bireylerin incelenen olguya ilişkin ne yaşadıkları ve nasıl yaşadıklarının detaylarından oluşmaktadır (Creswell ve diğerleri, 2007). Bu şekilde incelenen olguya ilişkin derinlikli bir içgörü sağlanmaktadır.

Bağlam

Türkiye'de aile hekimliği uygulamasına 2008 yılında geçilmiştir. Adana ilinde 2008 yılından beri aile hekimi olarak çalışan 18 doktor araştırmaya katılmıştır. Katılımcıların ortalama yaşı 49.3 tür. Aile hekimlerinin ortalama mesleki deneyimi 25 yıldır. Her bir aile hekimi bölgesinde 1500 ile 3800 arasında popülasyondan sorumludur. Pandemi öncesi ortalama baktıkları hasta sayısı 60-90 arasında değişmektedir. Aile hekimleri pandemi sürecinde normal mesaiye devam ederek günde sekiz saat çalışmaktadır. Pandeminin yoğun yaşandığı dönemlerde aile hekimlerinin izin alma ve istifa hakları Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı tarafından yasaklanmıştır.

Katılımcılar ve Görüşmeler

Araştırmanın çalışma grubunun seçiminde amaçlı örneklem yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Aile hekimlerinin belirlenebilmesi için ulusal aile hekimleri derneklerinden bilgi alınmıştır. Ayrıca her görüşülen kişiye çevresinde araştırmaya katılmak isteyen aile hekimlerinin olup olmadığı sorulmuştur. Bu kapsamda Adana ilinde 18 aile hekimi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir (bkz. Tablo 1). Görüşmeler pandemi koşulları nedeniyle online olarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan gelen yanıtlar benzerlik göstermeye başladığı için daha fazla görüşme yapılmamıştır (Marshall, 1996).

Tablo 1. Katılımcıların Temel Özellikleri

Katılımcılar	*Yaşı*	*Cinsiyet*	*Çocuk Sayısı*	*Mesleki Deneyimi*
AH1	45	Kadın	2	23
AH2	45	Kadın	2	20
AH3	47	Erkek	3	22
AH4	54	Erkek	2	31
AH5	51	Erkek	1	27
AH6	56	Erkek	3	32

AH7	48	Kadın	2	23
AH8	50	Erkek	1	26
AH9	51	Kadın	2	25
AH10	51	Erkek	1	24
AH11	44	Kadın	2	16
AH12	49	Erkek	4	28
AH13	51	Kadın	1	26
AH14	52	Kadın	-	28
AH15	48	Erkek	2	24
AH16	50	Kadın	3	27
AH17	50	Kadın	3	27
AH18	46	Kadın	1	22

Çalışmada, görüşmeler gizlilik, özel hayata saygı ve verilere sadık kalma gibi ana etik ilkelere bağlı kalınarak yürütülmüştür (Cannella ve Lincoln, 2007). Çalışma için üniversiteden etik onay alınmıştır. Katılımcılardan görüşmenin kaydı için sözlü bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Her aile hekimi sırasıyla AH1…AH18 şeklinde isimlendirilerek gerçek kimlikleri gizlenmiştir.

Tablo 2. Görüşme Soruları

COVID-19 pandemisi çalışma hayatınızı nasıl etkiledi?
COVID-19 pandemisi meslektaşlarınızla olan ilişkinizi nasıl etkiledi?
COVID-19 pandemisi hastalarla olan ilişkinizi nasıl etkiledi?
Pandemi aileniz ile olan ilişkilerinizi nasıl etkiledi?
Çalışma ortamında enfekte olma stresi yaşıyor musunuz?
Pandemi sürecinde işe yönelik motivasyonunuzu nasıl sağlıyorsunuz?
Pandemi işten ayrılma niyetinizi nasıl etkiledi?

Görüşmelerde kullanılacak olan görüşme formunu oluşturmak için araştırmacılar alanyazın taraması yapmıştır. Ardından bir aile hekimliği ve araştırma yöntemleri uzmanı ile bir araya gelerek görüşme formu taslağını oluşturmuşlardır. Görüşme formunun araştırmanın amaçlarıyla ne kadar uyumlu olduğunu öğrenmek, katılımcıların soruları anladığından emin olmak için iki aile hekimi ile pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu görüşmeler veri analizine dâhil edilmemiştir. Pilot uygulamanın ardından görüşme formu kullanıma hazır hale gelmiştir (bkz. Tablo 2). Her bir görüşme ortalama 52 dakika sürmüştür.

Güvenilebilirlik

Bilgisayar tabanlı bir nitel veri analiz programı olan NVivo 12 kullanılarak görüşme transkriptleri titizlikle korunmuştur (Corley ve Gioia, 2004). Analiz sonucu ortaya çıkan bulgular katılımcılara telefon yoluyla ulaşılarak katılımcı teyitti sağlanmıştır. Ayrıca araştırma sırasında iki kişiden uzman görüşü alınmıştır. Nitel araştırma uzmanı, sonuçların tutarlı olup olmadığını değerlendirmek için görüşme sorularını, kodlama şemasını ve görüşme transkriptlerini incelemiştir. Aile hekimliği uzmanı ise görüşme sorularının hazırlanmasında yazarlara destek sağlamıştır (Creswell ve Miller, 2000).

Veri Analizi

Verilerin analizinde nitel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Nitel içerik analizi katılımcıların fenomenlere yüklediği anlamları dikkate aldığı için belirli ortamlar ve fenomenler hakkında derinlemesine açıklamalar sağlayabilmektedir (Zhang ve Wildemuth, 2009). Nitel içerik analizinin ilk aşamasında görüşme kayıtları deşifre edilerek NVivo 12 Plus yazılımına aktarılmıştır. İkinci aşamada,

bu veriler karşılaştırmalı ve tekrarlı şekilde okunarak araştırma amacı ile ilgili olmayan veriler analiz sürecinden çıkarılmıştır. Üçüncü aşamada, kalan veriler karşılaştırmalı ve tekrarlı şekilde okunarak kodlar oluşturulmaya başlanmıştır. Kavramsal kodlamada birinci dereceden kodlar ve basit açıklayıcı ifadeler kullanılmıştır (Corley ve Gioia, 2004). Eksenel kodlamada, kodlar aralarındaki anlam ilişkisine göre birleştirilerek çeşitli kategoriler oluşturulmuştur. Bu kategoriler arasındaki anlam ilişkisine göre temalar ve örüntüler ortaya çıkarılmıştır (Elo ve Kyngäs, 2008).

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma bulguları a) güvensiz çalışma ortamı, b) sosyal ilişkilerin zayıflaması ve yalnızlaşma, c) iş motivasyonu ve tatmininde azalış ve d) tükenme ve işten ayrılma niyetinde artış olmak üzere dört ana tema etrafında sunulmuştur (bkz. Tablo 3).

Tablo 3. Temalar ve Katılımcı Alıntıları

Tema	*Kategori*	*Örnek Alıntı*
Güvensiz Çalışma Ortamı	a) Enfekte Olma Korkusu	"İşyerinde enfekte olma korkusu nedeniyle kaygı ve stres yaşıyorum." (AH7) "Çalışırken enfekte olma korkusu yaşıyorum. Ayrıca virüsü eve taşımaktan çok korkuyorum…" (AH1)
	b) Kötü Çalışma Koşulları	"…İşler o kadar çok artı ki işler ile birlikte stresimiz de çok arttı." (AH14) "Bizim sağlık personelimiz eksik. Yardımcı personel olmadan çalışıyoruz…Bu gerçekten beni kaygılandırıyor." (AH15)
Sosyal İlişkilerin Zayıflaması ve Yalnızlaşma	a) Hastalarla İletişim	"Pandemi öncesinde hasta sosyoekonomik sorunlarını da anlatırlardı ama şimdi hasta beni fazla oyalamak istemediğini belirterek bir an önce çıkıp gitmek istiyor." (AH8).
	b) Meslektaşlarla İletişim	"Mesai arkadaşlarımızla olan paylaşımlarımız azaldı. Hepimiz izole olduk. Hepimiz odalarımıza çekildik…" (AH17). "İş yerinde dertleşiyorduk. Doğum günlerimizi kutluyorduk. Şimdi artık bular yok. Bu durum bizi daha çok geriyor ve strese sokuyor." (AH18).
	c) Aile Üyeleriyle İletişim	"Eskisi kadar aile üyelerine yaklaşamıyorum. Aileme bu hastalığı bilmeden taşırım endişesiyle çocuğumu çok fazla sevemiyorum..." (AH11). "Aileme maalesef istediğim şekilde vakit ayıramıyorum. Zamanımızın çoğu iş yerinde geçiyor… Çocuklarımı öpemiyorum, onlara sarılamıyorum..." (AH16).

İş Motivasyonu ve Tatmininde Azalış	a) Pandeminin ne zaman biteceğini bilememe	"Bir belirsizlik var: pandeminin ne kadar süreceğini bilmemek ve bu belirsizlik motivasyonumu olumsuz şekilde etkiliyor." (AH13).
	b) Mesleğini değersiz olarak algılama	"Doktorluk mesleğinin değerli olduğunu hissetmiyorum şu anda. Sonuçta bütün külfetin bize bırakıldığını hissediyorum. Sosyal haklarımızın hiçbiri geri verilmediği için üzgünüz…" (AH14).
Tükenme ve İşten Ayrılma Niyetinde Artış	a) Kariyerinde pişmanlık yaşama	"Doktorluk mesleğini seçtiğim için yaşamış olduğum pişmanlıklar var. Keşke başka bir mesleğim olsa dediğim zamanlar çok oldu. Şu an başka bir alternatifim olsaydı mesleğimi bırakırdım..." (AH10). "Şu anki pandemi koşullarını yaşayacağımı bilsem doktorluk mesleğini tercih etmezdim…bu pandemi döneminde doktorluk yapmak istemezdim. (AH9).
	b) Monoton yaşam tarzı	"…Her gün aynı şeyi yapmak tüm sağlık çalışanlarını tüketti. Resmen bir bitki gibi yaşadığımı hissediyorum. İşe git. İşten gel. Yat. Kalk. Her gün birbirinin aynısı bıktım!" (AH11).

Güvensiz Çalışma Ortamı

Aile hekimleri enfekte olma riski, kötü çalışma koşulları ve çeşitli yönetimsel sorunlar nedeniyle çalışma ortamında kendilerini güvensiz olarak hissetmektedir. Güvensiz çalışma ortamı aile hekimlerinin çalışma ortamında hissettikleri stres ve kaygı düzeyini artırmaktadır.

Enfekte olma korkusu: Güvensiz çalışma ortamını etkileyen ve aile hekimlerinin duyduğu stres ve kaygıyı artıran birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan ilki potansiyel COVID-19 hastalarının ilk temas noktası olması nedeniyle aile hekimlerinin çalıştıkları ortamda enfekte olma risklerinin yüksek olmasıdır. AH5 enfekte olma riski nedeniyle kendini korumasız hissettiklerini ve kaygılandıklarını aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

> "Hiçbir zaman hiçbir koşulda pandemi sürecinde kendimizi tam anlamıyla korunmuş hissetmiyoruz. Bir virüs taşıyıcı ile karşılaşıp enfekte olma endişesi zihnimizin bir kenarında hep var." (AH5).

Enfekte olma riski aynı zamanda aile üyelerini enfekte etme riskini de beraberinde getirmektedir. Aile hekimlerinin pandemi sürecindeki en büyük korkularından birisi de COVID-19 virüsüne yakalanıp virüsü aile üyelerine bulaştırmaktır. AH1 aile üyelerini enfekte etme riskine karşı hissettiklerini aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

> "Çalışırken enfekte olma korkusu yaşıyorum. Ayrıca virüsü eve taşımaktan çok korkuyorum…" (AH1).

Kötü çalışma koşulları: Aile hekimlerinin hissettiği stresi ve kaygıyı artıran bir diğer önemli unsur pandemi dönemindeki kötü çalışma koşullarıdır. Örneğin pandemi döneminde aile hekimlerinin iş yükleri artmasına rağmen ihtiyaç duydukları hemşire, hasta bakıcı gibi yardımcı sağlık personeli sayısı yetersizdir. Aile hekimlerinin iş yükünü artması ve yardımcı personel sayısındaki yetersizlik iş yerinde hissettikleri stres ve kaygıyı artırmıştır. Örneğin, AH15 yardımcı personel eksikliği nedeniyle hissettiği kaygıyı aşağıdaki şekilde ifade etmektedirler.

> "Bizim sağlık personelimiz eksik. Yardımcı personel olmadan çalışıyoruz…Bu gerçekten beni kaygılandırıyor." (AH15)

Pandeminin yoğun olduğu dönemlerde aile hekimlerinin çalışma koşullarının kötüleştiren bir diğer unsur izin alma ve istifa haklarının Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı tarafından yasaklanmış olmasıdır. Bu durum aile hekimlerinin yeterince dinlenme olanaklarına sahip olamadan artan iş yükü ve enfekte olma stresi altında çalışmalarına neden olmuştur.

Sosyal İlişkilerin Zayıflaması ve Yalnızlaşma

Aile hekimlerinin yüksek enfekte olma riski nedeniyle çalışma ortamının güvensiz olması hastalarıyla, meslektaşlarıyla ve aileleriyle olan sosyal ilişkilerini zayıflatarak giderek yalnızlaşmalarına neden olmuştur. Ayrıca hükümetin pandemiyle mücadele kapsamında almış olduğu sokağa çıkma yasağı kararları da aile hekimlerinin sosyalleşme olanakları iyice sınırlamıştır.

Hastalarla iletişim: Aile hekimlerinin hastalarıyla iletişimi pandemi döneminde oldukça azalmıştır. Pandemi öncesi dönemde hastalar aile hekimleriyle muayene sırasında sohbet ederken pandemi döneminde hem hastalar hem de aile hekimleri enfekte olma ve bulaştırma riski nedeniyle birbirleriyle olabildiğince az iletişim kurmuşlardır. AH8 pandemi döneminde hastalarıyla iletişimlerini aşağıdaki şekilde ifade etmektedirler.

> "Pandemi öncesinde hasta sosyoekonomik sorunlarını da anlatırlardı ama şimdi hasta beni fazla oyalamak istemediğini belirterek bir an önce çıkıp gitmek istiyor." (AH8).

Meslektaşlarla iletişim: Aile hekimlerinin iş yerinde enfekte olma korkusu nedeniyle meslektaşlarıyla olan ilişkilerde iletişimin ve sosyalliğin azaldığı görülmüştür. Normal zamanlarda iş ortamında meslektaşlarla yenen yemekler, yapılan sohbetlerin yerini bir odada tek başına geçirilen zamanlar almıştır. Böylece aile hekimleri çalışma ortamında giderek yalnızlaşmıştır. AH1 iş ortamında meslektaşlarla eski sosyalliğin kalmadığını aşağıdaki şekilde belirtmektedir.

> "Biz her öğlen bir araya gelip sohbet ederdik. İki insan yüzü görürdük. Artık bir odada oturup sohbet edemiyoruz, konuşamıyoruz. Eski sohbet ortamlarımız kalmadı. Sosyal olarak kapandık." (AH1).

Pandemi koşullarında aile hekimlerinin meslektaşlarıyla iletişiminin azalması çalışma ortamlarını daha stresli hale getirmiştir. AH18 iş ortamında meslektaşlarla iletişimin azalması nedeniyle yaşadıkları stresi aşağıdaki gibi ifade etmektedir.

> "İş yerinde dertleşiyorduk. Doğum günlerimizi kutluyorduk. Şimdi artık bular yok. Bu durum bizi daha çok geriyor ve strese sokuyor." (AH18).

Aile üyeleriyle iletişim: Aile hekimlerinin enfekte olma ve virüsü aile üyelerine bulaştırma korkusu nedeniyle aile üyeleriyle sosyal ilişkilerini olabildiğince azalttığı görülmüştür. Aile üyeleriyle sosyal ilişkilerin azalması aile hekimlerini yalnızlaşma hissini artırırken aynı zamanda stres azaltıcı bir unsur olan sevdiği insanlardan mahrum kalmalarına neden olmuştur. Örneğin, AH11 enfekte etme korkusu nedeniyle ailesinden nasıl uzak kaldığını aşağıdaki şekilde açıklamaktadır.

> "Eskisi kadar aile üyelerine yaklaşamıyorum. Aileme bu hastalığı bilmeden taşırım endişesiyle çocuğumu çok fazla sevemiyorum..." (AH11).

Aile hekimleri pandemi döneminde yoğun çalıştıkları için kendilerine ve ailelerine yeterince zaman ayıramadıklarını, ayırabildikleri zamanın ise çok kaliteli olmadığını belirtmişlerdir.

> "Aileme maalesef istediğim şekilde vakit ayıramıyorum. Zamanımızın çoğu iş yerinde geçiyor… Çocuklarımı öpemiyorum, onlara sarılamıyorum..." (AH16).

İş Motivasyonu ve Tatmininde Azalış

Aile hekimlerinin yüksek enfekte olma riski altında çalışmaları ve sosyal olarak yalnızlaşmaları çalışma ortamlarında hissettikleri kaygı ve stresi artırmıştır. İş ortamında artan kaygı ve stres aile hekimlerinin işe odaklanma ve çalışma motivasyonlarında azalmalara yol açmıştır. Örneğin AH2 enfekte olma korkusu nedeniyle iş odaklanamadığını ve iş motivasyonunun azaldığını aşağıdaki şekilde anlatmaktadır.

> "Enfekte olma korkusunu sürekli olarak yaşıyorum. Sürekli gergin olmak çalışma motivasyonunu düşürüyor insanın. Kaygı ve endişe iş yaparken odaklanmayı azaltıyor." (AH2).

Aile hekimlerinin iş motivasyonunu ve tatminini düşüren bir diğer önemli unsur pandeminin ne zaman biteceğinin kesin şekilde bilinmemesindir. Bir diğer deyişle, aile hekimleri var olan kötü çalışma koşullarına ne kadar süre daha dayanmaları gerektiğini bilemedikleri için iş motivasyonları ve iş tatminleri azalmaktadır. AH13 pandeminin ne zaman biteceğini bilmemenin kendisini nasıl etkilediğini aşağıdaki şekilde ifade etmektedir.

> "Bir belirsizlik var: pandeminin ne kadar süreceğini bilmemek ve bu belirsizlik motivasyonumu olumsuz şekilde etkiliyor." (AH13).

Pandemi döneminde aile hekimlerinin iş motivasyonu ve tatminini azaltan bir diğer unsur aile hekimlerinin mesleklerini değersiz olarak hissetmeleridir. AH14 pandemi döneminde mesleğinin karşılığını alamadığını, izin ve dinlenme hakkı olmadan enfekte olma riski altında yoğun şekilde çalışma nedeniyle mesleğini değersiz olarak algıladığını aşağıdaki belirtmektedir.

> "Doktorluk mesleğinin değerli olduğunu hissetmiyorum şu anda. Sonuçta bütün külfetin bize bırakıldığını hissediyorum. Sosyal haklarımızın hiçbiri geri verilmediği için üzgünüz…" (AH14).

Tükenme ve İşten Ayrılma Niyetinde Artış

Geçen bir yılı aşkın sürede aile hekimlerinin çalışma koşullarında iyileşmenin olmaması, izin kullanma hakkı olmaksızın çalışma, enfekte olma korkusu ve stresi altında çalışma gibi nedenler sonucunda aile hekimlerinin tükenme ve işten ayrılma niyetlerinde büyük bir artış olmuştur. Birçok aile hekimi pandemi döneminde doktorluk mesleğini seçtiği için pişmanlık yaşamaktadır.

> "Doktorluk mesleğini seçtiğim için yaşamış olduğum pişmanlıklar var. Keşke başka bir mesleğim olsa dediğim zamanlar çok oldu. Şu an başka bir alternatifim olsaydı mesleğimi bırakırdım. Bu dönemde yaşadığım zorluklar nedeniyle kendimi tükenmiş ve çaresizlik hissediyorum." (AH10).

Pandemi sürecinde aile hekimlerinin sosyal yaşamlarının sınırlanmış olması hayatlarını monoton bir hale getirmiştir. Bu monoton yaşam tarzı aile hekimlerini tüketen bir diğer önemli etmendir.

> "Şu an tükenmişlik hissetmeyen bir doktor yoktur. Hiçbirimizin ortam değiştirme şansı olmadığı için herkes tükendi. Her gün aynı şeyi yapmak tüm sağlık çalışanlarını tüketti. Resmen bir bitki gibi yaşadığımı hissediyorum. İşe git. İşten gel. Yat. Kalk. Her gün birbirinin aynısı bıktım!" (AH11).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Küresel ısınma, doğal afetler ve sağlık krizleri son yıllarda giderek artan şekilde insan yaşamını tehdit etmektedir. COVID-19 pandemisine benzer potansiyel sağlık krizleriyle gelecekte de karşı karşıya kalınabilir. Bu nedenle mevcut krizin sağlık sistemlerinin işlerliği üzerindeki etkisini tüm boyutlarıyla anlamak gerekmektedir. COVID-19 pandemisi, sağlık sistemlerini birçok ülkede ciddi şekilde etkilemiştir. COVID-19 hastalarının ilk temas noktalarında bulunan aile hekimleri pandeminin kontrol altına alınmasında hayati bir görev üstlenmektedir. Bununla birlikte uygulamada aile hekimlerinin pandemi sürecindeki sorunları görmezden gelinmiştir.

Araştırma sonucunda aile hekimlerinin enfekte olma riski, kötü çalışma koşulları nedeniyle çalışma ortamında kendilerini güvensiz hissettiği görülmüştür. Güvensiz çalışma ortamını etkileyen ve aile hekimlerinin iş ortamında yaşadığı stres ve kaygıyı artıran önemli unsurlardan birisi çalışırken enfekte olma riskleridir. Enfekte olma riski aynı zamanda aile üyelerini enfekte etme riskini de beraberinde getirmektedir. Araştırmanın bu sonuçları çeşitli araştırma sonuçları ile tutarlıdır (Dai ve diğerleri, 2020; Hoy ve Harris, 2020; Urooj ve diğerleri, 2020). Aile hekimlerinin çalışma koşullarında iyileşmenin olmaması, izin kullanma hakkı olmaksızın çalışma, enfekte olma korkusu altında uzun süre

çalışma gibi nedenler aile hekimlerinin tükenme ve işten ayrılma niyetlerinde büyük bir artışa neden olmuştur. Birçok aile hekimi pandemi döneminde monoton bir yaşam sürerek doktorluk mesleğini seçtiği için pişmanlık yaşamıştır. Araştırma sonucunda aile hekimlerinde bulunan tükenmişliğin çeşitli çalışma sonuçlarıyla tutarlı olduğu görülmektedir (Vincent ve diğerleri, 2019; Wu ve diğerleri, 2020).

Araştırma sonucunda sağlık politikası yapıcılarına ve yöneticilerine bazı önerilerde bulunulabilir. Öncelikle sağlık yöneticileri aile hekimlerinin kendilerinden ne beklediklerinin farkında olmalıdır. Aile hekimleri yöneticilerden gelecekteki belirsizliklere karşı tam destek sağlamaları, koruyucu ekipman temin etmeleri ve düzgün planlama yaparak kıt kaynakları -özellikle insan kaynağını- etkin ve verimli kullanmalarını beklemektedir. İkinci olarak, aile hekimleri için güvensiz çalışma ortamı ve sevdiklerini enfekte etme korkusu tükenmişlik, depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklara neden olmaktadır. Uygulanacak politikalarda aile hekimlerinin güvenliği ve psikolojik sağlığına öncelik verilebilir (Hussain ve diğerleir, 2021). Bu kapsamda aile hekimlerinin çalışma koşulları daha güvenli hale getirilebilir. Esnek mesai uygulanarak aile hekimlerinin hem dinlenmesi hem de ailesiyle kaliteli vakit geçirmesi sağlanabilir. Dahası aile hekimlerine motivasyon sağlayıcı prim, ek ödeme gibi finansal teşviklerle birlikte psikolojik destek de sağlanabilir.

Araştırmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. İlk olarak, yapılan görüşmeler pandemi nedeniyle online olarak gerçekleştirilmiştir. Bu durum aile hekimlerinin tepkilerinin tam olarak anlaşılmasını engellemiş olabilir. İkincisi, katılımcılar oldukça kıdemlidir ve nispeten virüs nedeniyle ölüm riski yüksek bir grupta yer almaktadır. Dolayısıyla işe yeni başlayan aile hekimlerinin pandemi sürecindeki deneyimleri daha farklı olabilir. Son olarak, birinci basamak sağlık çalışanları içerisinde sadece aile hekimleriyle görüşülmüştür. Diğer sağlık çalışanlarının pandemi sürecindeki deneyimleri de oldukça önemlidir. Bu yüzden gelecek çalışmalarda diğer sağlık çalışanlarının pandemiden nasıl etkilendiği incelenebilir.

KAYNAKÇA

Bettinsoli, M. L., Di Riso, D., Napier, J.L., …& Moretti, B. 2020. Psychological Impact and Contextual Factors Associated with Physical and Mental Health Conditions of Italian Healthcare Professionals During the COVID-19 Disease Outbreak. **PsyArXiv** Doi:10.31234/osf.io/w89fz. https://psyarxiv.com/w89fz/

Braquehais, M. D., Vargas-Cáceres, S., Gómez-Durán, E., Nieva, G., Valero, S., Casas, M., & Bruguera, E. 2020. The impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of healthcare professionals. **QJM: An International Journal of Medicine,** 113(9): 613-617.

Cannella, G. S., ve Lincoln, Y. S. 2007. Predatory vs. dialogic ethics: Constructing an illusion or ethical practice as the core of research methods. ***Qualitative Inquiry,*** 13(3): 315-335.

Chen, Q., Liang, M., Li, Y., Guo, J., Fei, D., Wang, L., ... & Wang, J. 2020. Mental health care for medical staff in China during the COVID-19 outbreak. **The Lancet Psychiatry,** 7(4): e15-e16.

Chew, N. W., Lee, G. K., Tan, B. Y., Jing, M., Goh, Y., Ngiam, N. J., ... & Sharma, A. K. 2020. A multinational, multicentre study on the psychological outcomes and associated physical symptoms amongst healthcare workers during COVID-19 outbreak. **Brain, Behavior, and Immunity,** 88: 559-565.

Corley, K. G., ve Gioia, D. A. 2004. Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin-off. **Administrative Science Quarterly,** 49(2): 173-208.

Creswell, J.W., Hanson, W.E., Clark Plano, V.L., Morales, A. 2007. Qualitative research designs: Selection and implementation. **The Counseling Psychologist,** 35(2): 236-264.

Creswell, J.W., ve Miller, D.L. 2000. Determining Validity in Qualitative Inquiry. **Theory into Practice,** 39(3): 124-130.

Dai, Y., Hu, G., Xiong, H., Qiu, H., Yuan, X. 2020. Psychological impact of the coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak on healthcare workers in China. ***MedRxiv*.** Doi: https://doi.org/10.1101/2020.03.03.20030874.

Elo, S. ve Kyngäs, H. 2008. The qualitative content analysis process. **Journal of Advanced Nursing,** 62(1): 107-115.

Galbraith, N., Boyda, D., McFeeters, D., & Hassan, T. 2020. The mental health of doctors during the COVID-19 pandemic. **BJPsych Bulletin**, 1-4.

Hoy, W.G., ve Harris, H.W. 2020. Unintended consequences of COVID-19. **Grief Perspectives,** 19(3), 1-4.

Hussain, M., Begum, T., Batul, S. A., Tui, N. N., Islam, M. N., & Hussain, B. 2021. Healthcare workers during the COVID-19 pandemic: Experiences of doctors and nurses in Bangladesh. **The International Journal of Health Planning and Management,** (Early View) https://doi.org/10.1002/hpm.3154

Ing, E.B., Xu, Q., Salimi, A., Torun, N. 2020. Physician deaths from corona virus (COVID-19) disease. **Occupational Medicine,**70(5): 370-374.

Iyengar, K.P., Ish, P., Upadhyaya, G.K., Malhotra, N., Vaishya, R., & Jain, V. K. 2020. COVID-19 and mortality in doctors. **Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews,** 14(6): 1743-1746.

Kamerow, D. 2020. COVID-19: Don't forget the impact on US family physicians. ***BMJ,*** 368:m1260.

Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., ... & Tan, H. 2020. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. **JAMA Network Open,** 3(3): e203976-e203976.

Majeed, A., Molokhia, M., Pankhania, B., Asanati, K. 2020. Protecting the health of doctors during the COVID-19 pandemic. **British Journal of General Practice,** 70 (695): 268-269.

Marshall, M.N. 1996. Sampling for Qualitative Research. **Family Practice,** 13(6): 522-525.

Rimmer, A., ve Chatfield, C. 2020. What organisations around the world are doing to help improve doctors' wellbeing. **BMJ,** 369: m1541.

Urooj, U., Ansari, A., Siraj, A., Khan, S., Tariq, H. 2020. Expectations, Fears and Perceptions of doctors during COVID-19 Pandemic. **Pakistan Journal of Medical Sciences**, 36(COVID19-S4): COVID19-S37-S42.

Vincent, L., Brindley, P. G., Highfield, J., Innes, R., Greig, P., & Suntharalingam, G. 2019. Burnout Syndrome in UK Intensive Care Unit staff: Data from all three Burnout Syndrome domains and across professional groups, genders and ages. **Journal of the Intensive Care Society,** 20(4): 363-369.

Wong, A., Olusanya, O., Parulekar, P., ve Highfield, J. 2020. Staff wellbeing in times of COVID-19. **Journal of the Intensive Care Society,** 0(0), 1-7. Doi: 10.1177/1751143720968066.

World Health Organisation. 2021. WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard. Available: https://covid19.who.int/region/euro/country/tr.

Wu, Y., Wang, J., Luo, C., Hu, S., Lin, X., Anderson, A. E., ... & Qian, Y. 2020. A comparison of burnout frequency among oncology physicians and nurses working on the frontline and usual wards during the COVID-19 epidemic in Wuhan, China. **Journal of Pain and Symptom Management,** 60(1): e60-e65.

Yıldırım, A. 1999. Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi. **Education and Science**, 23(112): 7-17.

Yıldırım, A., ve Şimşek, H. 2016. **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, 10. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Zakkar, M. A., Meyer, S. B., & Janes, C. R. 2021. Evidence and politics of patient experience in Ontario: The perspective of healthcare providers and administrators. **The International Journal of Health Planning and Management.**

Zhang, Y., ve Wildemuth, B.M. 2009). **Qualitative Analysis of Content**. USA: Libraries Unlimited Inc.

GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN GİRİŞİMSEL HAZIR BULUNUŞLUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Öğr. Gör. Zeynep İSKAN KUBBA
Aksaray Üniversitesi,
ziskan@aksaray.edu.tr

Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi,
kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, girişimcilik eğiliminin girişimsel hazır bulunuşluk (GHB) üzerindeki etkisini ve bu etkide girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolünü belirlemektir. Bu bağlamda incelenen ilgili yazın taraması sonucunda araştırma hipotezleri geliştirilmiş ve kuramsal bir model ortaya konulmuştur. Araştırma, Aksaray ve Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi'nde girişimcilik eğitimini almış 365 öğrenci üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın verileri yargısal örnekleme yöntemi ile, online ve yüz yüze anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Toplanan veriler uygun istatiksel paket programlar kullanılarak regresyon analizi yoluyla test edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, katılımcıların girişimcilik eğilimlerinin girişimsel hazır bulunuşlukları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkide girişimcilik eğitiminin düzenleyici bir rol oynadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmada girişimcilik eğiliminin, GHB'nin boyutlarından öğrenme yönelimini etkilemediği; algılanan çekicilik ve iş tutkusu boyutlarını ise negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, girişimcilik eğiliminin öğrenme yönelimi boyutuna etkisinde girişimcilik eğitiminin düzenleyici bir role sahip olmadığı ancak algılanan çekicilik ve iş tutkusu boyutlarına etkisinde girişimcilik eğitiminin düzenleyici bir role sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik Eğilimi, Girişimcilik Eğitimi, Girişimsel Hazır Bulunuşluk (GHB)

GİRİŞ

Küresel krizlerin yol açtığı sorun olarak ortaya çıkan işsizliğin azaltılmasında veya önüne geçilmesinde alternatif bir çözüm olarak girişimcilik düşünülebilir. Girişimcilik, değişken ekonomi açısından istihdama açılan bir kapıdır ve işsizliğin en iyi panzehiridir. Kallas (2019: 13)'ın bulguları da işsizliğin girişimcilik niyeti olasılığını arttırdığı yönündedir.

Alan yazında öğrencilerin girişimcilik eğilimi kimi zaman girişimsel hazır bulunuşluğu etkileyen, kimi zaman ise girişimsel hazır bulunuşluktan etkilenen bir değer olarak ilişkilendirilmiştir. Risk alma, kendine güven duyma, kontrol odağı, fırsat belirleme, yenilikçilik gibi girişimsel hazır bulunuşluğun alt boyutları olarak değerlendirilen faktörlerle girişimcilik eğilimini ilişkilendiren (Chelariu ve diğerleri, 2008; Iqbal ve diğerleri, 2013; Olugbola ve Wahab, 2015; Edirisinghe ve Nimeshi, 2016; Chaudhary, 2016; Olugbola, 2017; İbrahim ve Saili, 2017; Kallas, 2019) birçok çalışmaya rastlanmıştır. Choo ve Wong (2006), başarı ihtiyacı, bağımsız olma arzusu ve kar elde etme güdüsünün girişimsel hazır bulunuşluğa yönelik önemli motive edici unsurlar olduğunu ifade etmişlerdir (Olugbola, 2017: 158,159). Ibrahim ve Mas'ud, 2016: 231; Dakhan ve diğerleri, 2021: 200 ve Wulandari ve diğerleri, 2021: 314, girişimcilik eğiliminin girişimsel hazır bulunuşluğu pozitif yönde ve önemli ölçüde etkilediğini belirlemişlerdir. Ayrıca girişimcilik eğitiminin, girişimcilik eğiliminin girişimsel hazır bulunuşluk üzerindeki etkisini güçlendirdiğini tespit etmişlerdir. Türkçe alan yazında girişimsel hazır bulunuşluk kavramı girişimcilik eğiliminden ayrı olarak henüz ele alınmamıştır. Girişimcilik eğilimi, girişimsel özellikler ile açıklanmış ve ilişkilendirilmiştir. Dündar ve Ağca (2007) ve İsmail ve diğerleri

(2013), yeniliğin ve özgüvenin girişimcilik eğilimine sahip olanların daha fazla kendine güven duyma ve yenilikçilik özelliği sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Yukarıda vurgulanan kavramlar arasındaki ilişkilerden hareketle çalışma kurgulanmıştır. Türkiye'de girişimcilik eğilimi üzerine odaklanılmış ancak girişimsel hazır bulunuşluk kavramı ele alınmamış; bu iki kavram arası ilişki açık bir şekilde ortaya konulmamış ve kavramlar arası ilişkide girişimcilik eğitiminin rolüne de değinilmemiş olması bakımından bu çalışmanın ilgili alan yazına derinlik ve zenginlik kazandırma yönünden katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Lau ve diğerleri (2012) ve De Clercq ve diğerleri (2013) gibi araştırmacılar girişimcilik eğilimi kavramını, girişimcilik niyeti veya girişimsel hazır bulunuşluk şeklinde tanımlasa ve birbirinin yerine kullanıldığını ifade etseler de; söz konusu kavramlar bu çalışmada ayrı ayrı ele alınmıştır. Literatürde daha önce girişimcilik eğilimi ile girişimsel hazır bulunuşluk arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda, bir başka değişkenin düzenleyici rolüne sınırlı sayıda (Seun ve Kalsum, 2015: 30; Olugbola, 2017: 166) değinilmiştir. Bu nedenle, bu araştırmanın bulgularının ilgili yazına katkı sağlaması beklenmektedir.

İlgili literatürde vurgulanan kavramlar arası ilişkilerden hareketle bu çalışmanın amacı, girişimcilik eğilimi ile girişimsel hazır bulunuşluk arasındaki ilişkiyi incelemek ve girişimcilik eğitiminin bu ilişkideki düzenleyici rolünü irdelemektir. Çalışmanın kavramsal çerçevesinde girişimcilik eğilimi, girişimsel hazır bulunuşluk ve girişimcilik eğitimi kavramları ve bu kavramların birbirleri ile ilişkisine yer verilmiştir. Amprik çerçevede ise üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin girişişmsel hazır bulunuşlukları üzerindeki etkisinde girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolüne ilişkin bulgulara değinilmiş, sonuç ve tartışma kısmında elde edilen sonuçların literatür bulguları ile kıyaslanması ve tartışma ile önerilere değinilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında girişimcilik eğilimi, girişimcilik eğitimi ve girişimsel hazır bulunuşluk kavramları arasındaki ilişkiye yer verilmiştir.

Girişimcilik Eğilimi

Microsoft Encarta (2009)'ya göre eğilim, kişiyi belirli bir seçim veya karar vermeye iten bir duygudur (Okeke ve diğerleri, 2016: 15). Girişimciliğe ilişkin alan yazında girişimcilik eğiliminin (entrepreneurial inclination), girişimcilik niyeti (entrepreneurial intention) (De Clercq vd. 2013; Sahban, Sri Ramalu ve Syahputra, 2016) veya girişimcilik yönelimi (entrepreneurial tendency) (Cromie ve O'Donaghue, 1992; Sezer, 2013; Alparslan ve Özmen, 2017; Tepe Küçükoğlu, Baynazoğlu ve Berber, 2020) kavramlarıyla benzer şekilde ifade edildiği görülmüştür. Bu çalışmada ise girişimcilik eğilimi, niyeti ve yönelimi ayrı ayrı incelenmiş ve girişimcilik eğilimi kavramının kullanılması tercih edilmiştir.
Lumpkin ve Dess (1996) girişimcilik yönelimini, yeni girdilere yol açan süreçler, uygulamalar ve karar verme etkinlikleri olarak ifade etmişlerdir. Girişimcilik yönelimi terimi, girişimcilik faaliyetindeki işletmelerin strateji oluşturma süreçlerini ve stillerini ifade etmek için kullanılmıştır (Lumpkin ve. Dess, 2001: 429). Girişimcilik yönelimi, eğilimleri, süreçleri ve davranışları ifade etmektedir (Lo ve diğerleri, 2016: 375). Girişimcilik yönelimi, gelecekteki fırsatları yaratmak ve sürdürmek için harekete geçmektir (Miao ve diğerleri, 2017: 68,69). Karar verme aşaması, girişimciliğin ilk ve en önemli adımlarından birisidir. Bu noktada girişimcilik niyeti kavramı karşımıza çıkmaktadır (Çelik ve diğerleri, 2014: 114). Girişimcilik niyeti, kişinin yeni bir girişim yapmayı amaçladığı ve gelecekte de bilinçli olarak bu işi yapmayı planladığı kabul edilen inancı ifade etmektedir (Thompson, 2009: 676). Kautonen ve diğerleri (2015)'nin yapmış olduğu çalışma, girişimcilik niyetinin girişimcilik eylemini öngördüğünü doğrulamıştır (Maresch ve diğerleri, 2016: 173). Wiklund ve Shepherd (2008)'e göre girişimcilik eğilimi, bireyin yeni bir girişimde bulunarak kendi işini yapma konusundaki istek, kararlılık ve yatkınlığını ifade etmektedir (Türkmen ve İşbilir, 2014: 19). Chelariu ve diğerleri (2008)'ne göre girişimcilik eğilimi, kişinin yeni bir girişimde bulunma yönündeki yatkınlığını ifade etmektedir (Özdemir, 2015: 43). Girişimsel eğilim, kişinin bağımsız çalışmaya yönelik eğilimi, tercihi veya yatkınlığı olarak ifade edilebilir. Girişimsel eğilim, bireyin girişimcilik faaliyetlerine başlama eğiliminin derecesi olarak ifade edilebilir. Girişimcilik eğilimi, girişimciliğe yönelik tutum veya tutum tarzını ifade etmektedir (Okeke ve diğerleri, 2016: 15).

Krueger ve Dickson (1994)'a göre girişimciler, fırsatları farklı şekilde algılama eğilimi göstermekte ve kendilerini girişimci olmayanlara göre daha yetkin görme eğilimindedirler. Yani belli bir işi başarıyla yerine getirdiklerinden dolayı yüksek bir öz-yeterliğe veya güvene sahip olma eğilimi gösterirler. Gifford (2003)'a göre bu güven, pazar ihtiyaçları ve bu ihtiyaçları karşılayacak teknolojik potansiyel konusunda sahip olduğu yüksek bilgiden dolayı olabildiği gibi, girişimcilik fırsatları açısından üstün bilgiye sahip olmasından da kaynaklanabilmektedir (Coduras ve diğerleri, 2016: 103).

Girişimcilik Eğitimi

Ülke ekonomisine yön veren bir motor olarak görülen girişimcilik, son zamanlarda yaygınlaşan bir olgu haline gelmiştir. Dolayısıyla girişimciliği teşvik etmek ve desteklemek amacıyla girişimciliğe yönelik eğitim programlarına ilgi artmış ve araştırmacılar girişimsel özelliklerin en iyi nasıl kazandırılabileceği konusuna odaklanmıştır (Gorman ve diğerleri, 1997: 56). Girişimcilik eğitiminin tarihi, 1938'de Kobe Üniversitesi'nde öğretim öncüsü olan Shigeru Fiji'nin girişimcilik eğitimi vermeye başladığı zamanlardır ve Japonya girişimcilik eğitimini başlatmıştır (Albert ve Sciascia (2004)'den aktaran Edirisinghe ve Nimeshi, 20016: 7). Ekonomik büyüme ve gelişmeye katkı sağlayan girişimciliğin ortaya çıkışını ve gelişimini desteklediği varsayımından dolayı girişimcilik eğitimi de yaygınlaşmıştır (Gerba, 2012: 227). Girişimcilik eğitimi, girişim yaratmada, kariyer kararlarında ve ekonomik büyüme ve gelişmede önemli bir rol oynamaktadır (Olugbola, 2017: 161). Iyigun ve Owen (1998), Gimeno ve diğerleri (1997)'ne göre girişimcilikte başarılı olmak için eğitim, deneyim ve bilgi gibi beşeri sermaye özellikleri önemli görülmektedir (Elert ve diğerleri, 2015: 210). Crook ve diğerleri (2011), bilgi, beceri ve yeteneklerin rekabet avantajı sağlayabileceğini göstermiştir. Barney (1991) ve Unger ve diğerleri (2011)'ne göre, eğitim, deneyim, zeka, yargı, bilgi ve becerileri kapsayan insan sermayesi, Alvarez ve Barney (2001)'e göre rakiplerinden farklı olduğu sürece rekabet avantajı kaynağı olabilmektedir (Miao ve diğerleri, 2017: 69).

Girişimsel Hazır Bulunuşluk

Girişimsel hazır olma veya girişimciliğe hazılıklı olma (Entrepreneurial preparedness) ise, girişimsel öğrenme literatüründe yeni ortaya çıkan bir kavramdır. Girişimsel hazır olma, öğrenme sürecinin kümülatif doğasını vurgulamaktadır (Wang ve diğerleri, 2014: 353). Cope (2005: 378) girişimsel hazır olmayı, "Kümülatif bir öğrenme süreci" - "bireylerin yeni girişim oluşturma sürecine getirdiği birikmiş öğrenmenin muazzam karmaşıklığını içine alan bir kavram"şeklinde ifade etmiştir. Girişimsel hazır olma, bireylerin tutumlarını, inançlarını ve yeteneklerini şekillendiren ve onları girişimcilik kariyerine hazırlayan bilgi birikimi, beceri ve deneyimin yer aldığı bir öğrenme sürecidir (Wang ve diğerleri, 2014: 352). Festervand ve Forrest (1993), girişimsel hazır olmanın eğitim, deneyim ve planlama üzerine inşa edildiğini ve fiili girişimcilik faaliyeti gerçekleştiğinde sonucun girişimsel hazır bulunuşluk olduğunu öne sürmektedir. Bilgi birikimi süreci, girişimsel bir hedefe yöneliktir ve kümülatif öğrenme süreci hedefi gerçekleştirmek için girişimsel hazır bulunuşluğa kadar uzanmaktadır (Wang ve diğerleri, 2014: 353,355).

Kourilsky ve Carlson (1997), girişimsel hazır bulunuşluk terimini kullanmışlar ve girişimcilik eğitiminin girişimsel hazır bulunuşluk düzeyini artırmaya odaklanması gerektiğini belirtmişlerdir. Kourilsky ve Carlson (1997)'a göre girişimsel hazır bulunuşluk, aynı zamanda kişisel girişim fırsatlarının tanınmasını, belirlenmesini geliştirir. Bu tanım, nihayetinde girişimsel hazır bulunuşluğu artıran yeni girişim fırsatlarını belirleme ihtiyacı nedeniyle öğrencilerin girişimcilik faaliyetlerine katılma olasılıklarını kastetmektedir. Hazır bulunuşluğu tanımlamak ve ifade etmek için işletme literatüründe farklı yaklaşımlar kullanılmışsa da göze çarpan ortak nokta, hazır bulunuşluk teriminin bazı faaliyetlerde bulunma eğiliminin veya olasılığının temelini oluşturmasıdır (veya buna atıfta bulunmasıdır). Girişimsel hazır bulunuşluk terimi, bireylerin girişimsel bir faaliyette bulunma olasılığını ifade etmektedir. Böyle bir hazır bulunuşluk ise, iş fikrinin varlığını, teşvik ve desteklerden yararlanmayı ve istenilen girişimi başlatmak amacıyla gerekli fonlara ulaşmayı gerektirir (Tipu ve diğerleri, 2011: 384,386). Girişimsel hazır bulunuşluk, girişimciliğe hazır olan bireylerin özellikle yüksek yaratıcılıklarını ve üretkenlik potansiyellerini yönlendirebilecek şekilde çevrelerini gözlemlemelerinde ve analiz etmelerinde yetenekli olmaları açısından diğerlerinden ayrılan kişisel özellikler dizisidir. Böylece bireyler, cesaret ve kendi kendine başarma ihtiyacı için yeteneklerini etkin bir şekilde

kullanabilirler (Coduras ve diğerleri, 2016: 100,101; Ruiz ve diğerleri, 2016: 1031). Bu tanım, bireylerin girişimciliğe hazır olmalarının çevredeki fırsatları keşfedebilme (fırsatları belirleme), mevcut kaynaklara dayalı yeteneklerini kullanabilme (girişimcilik yetenekleri) ve kendi kendine başarabilme ihtiyacına (motivasyon) bağlı olduğuna dikkat çekmiştir. Carsrud ve Brannback (2009) girişimsel hazır bulunuşluğun, gençlerin girişimcilik faaliyetlerine ilişkin zihniyetine bağlı olduğunu belirtmişlerdir (Olugbola, 2017: 158).
Girişimsel hazır bulunuşluk, girişimcilik bağlamında davranışları yönlendiren bireyin bilişsel yetenek ve isteklilik özellikleri olarak tanımlanmaktadır (Lau ve diğerleri, 2012: 148). Girişimsel hazır bulunuşluk profili, istekliliğe hazır bulunuşluk ve yeteneklere hazır bulunuşluk olmak üzere iki kısma ayrılmıştır. Girişimsel istekliliğe hazır bulunuşluluk, tutum hazır bulunuşluğu, öğrenme hazır bulunuşluğu ve düşünsel (manevi) hazır bulunuşluk olarak üç öğeye ayrılmıştır (Othman ve diğerleri, 2012: 701). Girişimsel isteklilik genel olarak girişimcilik eylemlerine ve özellikle de girişimcilik kariyerine yönelik motivasyonu ifade etmektedir (Lau ve diğerleri, 2012: 150). Girişimsel yeteneklere hazır bulunuşluk ise, girişimsel düşünce, girişimsel mesleki yetenekler ve içsel çevreyi içermektedir (Othman ve diğerleri, 2012: 701). Girişimsel hazır bulunuşluk, kişinin girişimsel faaliyetleri yürütebilmek için gerekli bilgi, beceri ve tutum gibi özellikleri kapsayan olgunluğunu ifade etmektedir. Girişimsel hazır bulunuşluluk, girişim yaratarak girişimcinin hayatını değiştirecek çeşitli fırsat boşluklarını görmesini sağlamaktadır. Risk alma, tutku ve kariyer seçeneği gibi çeşitli faktörler, yeni girişimciler için çok önemli görülen girişimsel hazır bulunuşluğu etkileyebilmektedir (Olugbola ve Wahab, 2015: 3).

Literartürde girişimsel hazır bulunuşluk kavramı Lau ve diğerleri (2012) tarafından girişimsel yetenek, girişimsel isteklilik şeklinde iki boyutlu; Edwards (2016: 53) tarafından görev performansı, psikososyal dayanıklılık, takip memnuniyeti, bağlılık şeklinde dört boyutlu; Seun ve Kalsom (2015: 20), Olugbola (2016), Schillo ve diğerleri (2016), Dardiri, ve diğerleri (2018: 24), Pambudi (2019), Devi ve diğerleri (2020), Melugbo ve diğerleri (2020), Kumar ve diğerleri (2021) tarafından tek boyutlu; Halim ve diğerleri (2017: 4) tarafından niyet, yetenek, öğrenme, çekicilik şeklinde dört boyutlu; Ghazalan (2018: 1) ve Samad ve diğerleri (2019: 143) tarafından bilgi, ilgi, yetenek, motivasyon şeklinde dört boyutlu; Rakicevic ve diğerleri (2018: 552) tarafından girişimsel niyet, algılanan yetenek, algılanan cazibe (çekicilik), öğrenme yönelimi, iş/çalışma tutkusu beş boyutlu; Raza ve Muffatto (2019: 137) tarafından öz yeterlilik, algılanan fırsat, sosyal sermaye, başarısızlık korkusu şeklinde dört boyutlu; Kallas (2019:7) tarafından tutum, motivasyon, yetenekler şeklinde üç boyutlu; Othman (2020) tarafından tutum hazır bulunuşluğu, öğrenme hazır bulunuşluğu, manevi hazır bulunuşluk ve Pardiman (2020) tarafından sosyal sermaye, entellektüel sermaye, mental sermaye şeklinde üç boyutlu ele alınmıştır. Araştırma kapsamında girişimsel hazır bulunuşluk olgusuna ilişkin öğrenme yönelimi, algılanan çekicilik ve iş tutkusu şeklinde üç temel alt boyut yer almaktadır. Bu boyutları açıklamak gerekirse;

Öğrenme yönelimi, insanların mevcut bilgi setlerini sürekli olarak güncelleme eğilimini yansıtmakta, insanların bilişsel yeteneklerine ulaşmaktadır (De Clercq ve diğerleri, 2011: 653). Senge (1990) problemi çözebilmek için bilgiyi kullanma ve uygulama olarak kabul ederken Huber (1991) ise bilgiyi geliştirme olarak görmüştür. Gong ve diğerleri (2009)'ne göre ise, bireylerin işlerinde yaratıcı ve yenilikçi olmasını sağlayan dürtü, güdüdür. (Mutonyi ve diğerleri, 2020: 181,182).

Algılanan çekicilik/cazibe, girişimcilik kariyer seçiminin arzu edilen sonuçlara ulaştıracağı inancını yansıtmaktadır. Yapılan çalışmalar (Fitzsimmons ve Douglas, 2011; Kolvereid, 1996a, 1996b; Krueger ve diğerleri, 2000; Liñán ve Chen, 2009), hem insanların başarılı girişimci olmak için algılanan yetenekleri hem de girişimcilik kariyerinin algılanan çekiciliği kişilerin girişimcilik niyetlerini etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (De Clercq ve diğerleri, 2011: 654,657).

İş tutkusu, insanların çalışmayı ne kadar sevdiğini ve işle ilgili faaliyetlere yatırım yapmaktan ne kadar keyif aldığını göstermektedir. Öğrenme yöneliminden farklı olarak iş tutkusu, insanların işe yaklaşımının duygusal yönünü etkilemektedir. Aynı zamanda şu anlamda bilişle de ilgilidir. İş konusunda tutkulu olanlar, gerektiğinde daha yoğun ve sistematik bilgi işlemeye eğilim göstermektedir (De Clercq ve diğerleri, 2011: 653). İş/çalışma tutkusu, Astahkhova ve Porter (2015) tarafından zevk, daha da fazla mücadele etme isteği ve zahmetli bir çaba olarak tanımlanmıştır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; girişimcilik eğilimi ve girişimsel hazır bulunuşluk (ve boyutları) arasındaki ilişkiyi incelemek ve girişimcilik eğitiminin bu ilişkideki düzenleyici rolünü irdelemektir.

Araştırmanın Örneklemi

Bu çalışmanın örneklemini Nevşehir Hacı Bektaş Veli ve Aksaray Üniversitesi'nde girişimcilik dersini almış veya almakta olan toplam 365 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada, Nevşehir Hacı Bektaş Veli ve Aksaray Üniversitesi'nde öğrenim gören ve girişimcilik dersi alan öğrencilerden, gönüllülük esasına dayalı olarak güz ve bahar eğitim-öğretim dönemlerinde veri toplanmıştır. Seçilen örneğin araştırmanın amacına uygun olduğu ve araştırmacının aradığı bilgiyi sağlayacağı varsayıldığından nicel araştırma yöntemine uygun olarak tesadüfî olmayan örnekleme yöntemlerinden yargısal örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Veri Toplama Ve Ölçüm Araçları

Araştırmanın verileri anket tekniği yoluyla toplanmıştır. Anketler yüz yüze ve Covid-19 şartları nedeniyle elektronik ortamda online olarak yapılmıştır. Araştırmada girişimcilik eğiliminin ölçülmesinde 8 maddeli Zegeye (2013)'nin ölçeği, girişimsel hazır bulunuşluğun ölçülmesinde 16 maddeli Rakicevic ve diğerleri (2018)'nin ölçeği ve girişimcilik eğitiminin ölçülmesinde de 8 maddeli Adekiya ve Ibrahim (2016)'in ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

İlgili alan yazında Ibrahim ve Mas'ud (2016: 231), Olugbola (2017),Wulandari ve diğerleri, (2021: 314) ve Dakhan ve diğerleri (2021: 200), girişimcilik eğiliminin girişimsel hazır bulunuşluk üzerindeki olumlu yöndeki etkisini ortaya koymuşlardır.

Girişimcilik eğitiminin amacı, bireylerin girişimcilik becerilerini geliştirmelerine izin vermek ve onlara kariyer seçiminde yardımcı olmaktır (Bae ve diğerleri, 2014: 219). Girişimcilik eğitiminin girişimcilik bilincini artırabildiği, kariyer seçimini etkileyebildiği ve girişimsel faaliyetlerde bulunma bilgi ve becerileri sağlayabildiği kabul edilmektedir (Menzies ve Tatroff, 2006: 206). Eğitim veya bilgi, bireyler arasında farkındalık yaratmak için önemlidir. Bu bağlamda girişimcilik eğitiminin esas amacı, bireylerin girişimciliğe yönelik tutumlarında değişime yol açan girişimcilik bilinci yaratmaktır (Donckels (1991)'dan aktaran Zulfiqar vd. 2017: 162). Bu bağlamda kişinin girişimcilik eğiliminin belirlenmesi, geliştirilmesi ve doğru şekilde yönlendirilmesi gerekir (Karakulle ve Karakaya, 2017: 599). Seun ve Kalsum (2015: 30), Olugbola (2017: 166), girişimcilik eğiliminin girişimsel hazır bulunuşluk üzerindeki etkisinde girişimcilik eğitiminin düzenleyici role sahip olduğunu ortaya koymuştur.

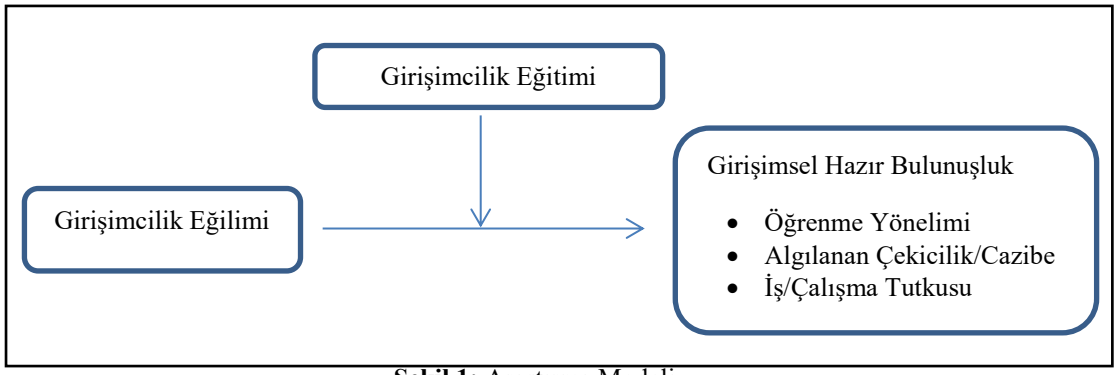
İlgili alan yazındaki kavramlar arası ilişkilerden yola çıkarak geliştirilen araştırmanın temel hipotezleri ise aşağıdaki gibidir:

1. **H_1:** Girişimcilik eğiliminin, girişimsel hazır bulunuşluk üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
   - **H_{1a}:** Girişimcilik eğiliminin, öğrenme yönelimi boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
   - **H_{1b}:** Girişimcilik eğiliminin, algılanan çekicilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
   - **H_{1c} :** Girişimcilik eğiliminin, iş/çalışma tutkusu boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2. **H_2:** Girişimcilik eğilimi ve girişimsel hazır bulunuşluk arasındaki ilişkide, girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolü vardır.
   - **H_{2a}:** Girişimcilik eğilimi ve öğrenme yönelimi boyutu arasındaki ilişkide, girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolü vardır.
   - **H_{2b}:** Girişimcilik eğilimi ve algılanan çekicilik boyutu arasındaki ilişkide, girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolü vardır.
   - **H_{2c}:** Girişimcilik eğilimi ve iş/çalışma tutkusu boyutu arasındaki ilişkide, girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolü vardır.

Araştırma Modeli

Aşağıdaki Şekil 1'de araştırmanın modeli yer almaktadır. Araştırma modelinde, girişimcilik eğilimi, girişimcilik eğitimi ve girişimsel hazır bulunuşluk boyutlarına ilişkin değişkenler yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırma modelinde görüldüğü gibi, Girişimsel hazır bulunuşluk üzerinde Girişimcilik Eğilimi etkili olmakta ve bu ilişki üzerinde Girişimcilik Eğitimi düzenleyicilik rolü üstlenmektedir. Ayrıca araştırma amacında katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin değişkenler de yer almaktadır. Aynı zamanda beşli Likert ölçeği (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) ile düzenlenmiş yargılarla girişimsel eğilim, girişimcilik eğitimi ve girişimsel hazır bulunuşluğa ilişkin katılımcıların görüşleri alınmıştır.

Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Bu çalışmanın özellikle yerli literatüre önemli katkısının olacağının düşünülmesine rağmen bazı araştırma sınırlılıkları olduğunu da belirtmek gerekir. Bu çalışma, COVID-19 salgını öncesinde başlamış ve devam etmiş dolayısıyla yüz yüze başlayan veri toplama sürecini internet erişimi ile katılım takip etmiştir.

Araştırma, Nevşehir ve Aksaray'da faaliyet gösteren devlet üniversitesinde okuyan ve mezun olan öğrenciler arasında yapılmıştır. Ayrıca sadece girişimcilik eğitimini almış öğrencilere uygulanmıştır. Seçilen akademik kurumlarla sınırlı olması nedeniyle örneklem büyüklüğü küçüktür. Bu nedenle, bu çalışma ilerleyen zamanlarda geniş bir örneklem seti üzerinde yürütülerek ve şartların normalleştiği bir süreçte tekrar ele alınabilir. Yani araştırmanın özel, vakıf ve ayrıca farklı illerdeki kamu üniversitelerinde tekrarlanmasında çalışmanın sonuçlarının genellenebilmesi açısından fayda vardır. Bu şekilde gelecekteki araştırmalar, örneklemin temsil edilebilirliğini iyileştirmek için örneklem büyüklüğünü artırabilir. Pandemi dönemini kapsayan araştırma süreci, katılımcıların bu şartlar altındaki psikolojisine bağlı değerlendirme yapmalarına ve normal durumu dikkate almamalarına da yol açmış olabilir.

BULGULAR

Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırmada yargısal örnekleme metoduyla derlenen verilerin analizinde ve değerlendirilmesinde SPSS 20 istatistik paket yazılım programı kullanılmıştır. Anket formlarıyla elde edilen veriler, araştırmanın amaç ve kapsamı doğrultusunda analizlere tabi tutulmuştur. Herhangi birçok değişkenli istatistik analize başlamadan önce veriler güvenilirlik ve geçerlilik açısından değerlendirilmiştir. Araştırmada elde edilen verilere güvenilirlik analizi uygulandıktan sonra faktör analizi aracılığıyla geçerlilik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinden sonra araştırmanın hipotezlere yönelik testler yapılmıştır. Araştırmanın ilk hipotezi "korelasyon analizi" ile, ikinci hipotezi ise SPSS PROCESS makro kullanılarak "düzenleyici etki analizi" ile test edilmiştir.

Verilerin analizine geçmeden önce normal dağılım şartının sağlanması gerekmektedir. Verinin normal dağılım göstermesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ve +3 aralığında olması gerekir (Tabachnick

ve Fidell, 2012). Alan-yazından hareketle bu araştırmada yer alan ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin belirlenen değer aralığında olmalarına bağlı olarak, normal dağılım sergiledikleri görülmüş ve analizlerde parametrik testler tercih edilmiştir. Ölçeklerin geçerliğini ortaya koyabilmek için yapı geçerliği araştırılmıştır. Yapı geçerliği için açıklayıcı/keşfedici faktör analizi kullanılmıştır. Her bir ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçları sırasıyla Tablo 1, 2 ve 3'te özetlenmiştir.

Zegeye (2013) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlanan girişimcilik eğilimi ölçeğinin yapılan güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha değeri ,815 olarak bulunmuş ve ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Zegeye (2013) tarafından geliştirilen girişimcilik eğilimi ölçeğinin orijinali tek boyuta sahip olduğundan, bu çalışmanın verileri bakımından da aynı yapının ortaya çıkma durumunu tespit etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ilgili sekiz madde, orijinal ölçekteki gibi tek boyutlu bir yapı ortaya koymuş, ancak GE11, GE16 maddeleri, faktör yükleri 0,4 kesme değerinin altında kaldığı için analizlere dâhil edilmemiştir. Faktör analizi sonucu, tek temel faktörle toplam varyansın % 52,743'ünü açıkladığı ve KMO örneklem yeterlilik değerinin ,731 ile faktör analizi için yeterli düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Sosyal bilimlerde açıklanan varyansın % 40-60 arasında olması kabul edilebilmektedir (Scherer ve diğerleri, 1988). Elde edilen bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Girişimcilik Eğilimi (GE) Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları (n:365)

Değişkenler	**Faktör ve Yük Değerleri**
	1
GE 12TERS : Girişimciliği cidden bir kariyer seçeneği olarak görmüyorum..	,766
GE 13: Girişimciliği kariyer olarak seçersem, başarısız olma olasılığı çok düşük.	,702
GE 14TERS: Yeni bir girişim planlamıyorum.	,754
GE 15TERS:Bir gün kendi işimi kurmak istemiyorum	,517
GE 17TERS: Girişimci olmak, hızlı bir şekilde çok para kazanmak için mükemmel bir yol değildir.	,831
GE 18TERS: Küçük bir işletmeden ise büyük bir işletmede çalışmayı tercih etmem.	,748
Cronbach's Alpha	**,815**
Açıklanan Toplam Varyans	**52,743**
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. (KMO)	**,731**
Bartlett's Test of Sphericity- Approx. Chi-Square (Bartlett küresellik testi)	**1154,545**

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.
Faktör 1: Girişimcilik Eğilimi

Adekiya ve Ibrahim (2016) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlanan girişimcilik eğitimi ölçeğinin yapılan güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha değeri ,912 olarak bulunmuş ve ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Adekiya ve Ibrahim (2016) tarafından geliştirilen girişimcilik eğitimi ölçeğinin orijinali tek boyuta sahip olduğundan, bu çalışmanın verileri bakımından da aynı yapının ortaya çıkma durumunu tespit etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ilgili sekiz madde, orijinal ölçekteki gibi tek boyutlu bir yapı ortaya koymuş, ancak GEGT 20 ve GEGT 24 maddeleri, faktör yükleri 0,4 kesme değerinin altında kaldığı için analizlere dâhil edilmemiştir. Faktör analizi sonucu, tek temel faktörle toplam varyansın % 72,38'ini açıkladığı ve KMO örneklem yeterlilik değerinin ,839 ile faktör analizi için yeterli düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Girişimcilik Eğitimi (GEGT) Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları (n:365)

Değişkenler	**Faktör ve Yük Değerleri**

	1
GEGT 19: Girişimcilik eğitiminin bir parçası olduğum için kendimi çok iyi hissediyorum.	,921
GEGT 21: Sunulan bu girişimcilik eğitiminden çok şey öğrendim.	,957
GEGT 22: Bu eğitim sayesinde hayatım eskisi gibi olmayacak.	,450
GEGT 23: Eğitimciler, katılımcılara bilgi kazandırmak için çok çaba harcamaktadır	,954
GEGT 25:Girişimcilik eğitiminin yapılmasını tavsiye ediyorum.	,788
GEGT 26: Genel anlamda sunulan girişimcilik eğitiminden memnun kaldım.	,919
Cronbach's Alpha	**,912**
Açıklanan Toplam Varyans	**72,380**
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. (KMO)	**,839**
Bartlett's Test of Sphericity- Approx. Chi-Square (Bartlett küresellik testi)	**2555,353**

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.
Faktör 1: Girişimcilik Eğitimi

Rakicevic ve diğerleri (2018) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlanan girişimsel hazır bulunuşluk ölçeğinin yapılan güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha değeri ,885 olarak bulunmuş ve ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Rakicevic, Ljamic-Ivanovic ve Omerbegovic-Bijelovic (2018) tarafından geliştirilen girişimsel hazır bulunuşluk ölçeğinin orijinali beş boyuta sahip olduğundan, bu çalışmanın verileri bakımından da aynı yapının ortaya çıkma durumunu tespit etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ilgili on altı madde, üç boyutlu bir yapı ortaya koymuş, Ayrıca GHBoc 33, GHBoc 34, GHBit 39 ve GHBit 41 maddeleri, faktör yükleri 0,4 kesme değerinin altında kaldığı için analizlere dâhil edilmemiştir. Faktör analizi sonucu, üç boyutun toplam varyansın % 91,479'unu açıkladığı ve KMO örneklem yeterlilik değerinin ,788 ile faktör analizi için yeterli düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Girişimsel Hazır Bulunuşluk (GHB) Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları (n:365)

Değişkenler	**Faktör ve Yük Değerleri**		
	1	**2**	**3**
GHBac 31: Kendi işimi kurmayı çok isterim	,922		
GHBac 32: Kendi işimin sahibi olmayı çok isterim	,952		
GHBoy 35: Risk almak, yeteneklerimi geliştirmek için oldukça önemlidir		,835	
GHBoy 36: Yeni beceriler öğrenebileceğim zorlu ve zor görevlerden zevk alıyorum.		,928	
GHBoy 37: Yüksek düzeyde beceri ve yetenek gerektiren durumlarda çalışmayı tercih ederim		,921	
GHBoy 38: Çok şey öğrenebileceğim zorlu bir görevi üstlenmeyi seviyorum.		,932	
GHBit 40: Çok başarılıyım çünkü çok çalışmayı seviyorum			,936
GHBit 42: İşimden uzaklaştığımda işe geri dönmek için sabırsızlanıyorum			,828
Cronbach's Alpha	**,945**	**,966**	**,802**
Açıklanan Varyans	**44,641**	**25,064**	**21,773**
Açıklanan Toplam Varyans	**91,479**		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. (KMO)	**,788**		
Bartlett's Test of Sphericity- Approx. Chi-Square (Bartlett küresellik testi)	**3263,591**		

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.
Faktör 1: Algılanan Çekicilik
Faktör 2: Öğrenme Yönelimi
Faktör 3: İş Tutkusu

Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmış ve analiz sonuçlarına göre elde edilen bulgulara ve Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Girişimcilik Eğilimi ile Girişimsel Hazır Bulunuşluk Arasındaki İlişki

Değişkenler	Ort.	Stn. Sap.	Alfa	1	2	3	4	5
Girişimcilik Eğilimi	2,50	,768	,815	1				
Girişimcilik Eğitimi	3,88	,699	,912	-,210**	1			
Öğrenme Yönelimi	3,98	,792	,945	-,087	,904**	1		
Algılanan Çekicilik	4,22	,847	,966	-,650**	,486**	,490**	1	
İş Tutkusu	3,49	,901	,802	-,257**	,620**	,462**	,141**	1
n:365, p<.01								

Korelasyon ilişkisi p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Değişkenler arasındaki ilişkilere dair Tablo 4'e bakıldığında girişimcilik eğilimi ile girişimcilik eğitimi arasında (-,210) düzeyinde negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle girişimcilik eğitimindeki artışa paralel bir şekilde girişimcilik eğiliminin de azaldığı söylenebilir. Yine Tablo 4'te girişimcilik eğilimi ile öğrenme yönelimi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı (p:,095) saptanmıştır. Girişimcilik eğilimi ile iş tutkusu boyutu arasındaki negatif yönlü ilişkinin düşük düzeyde (-,257); algılanan çekicilik ile arasındaki negatif yönlü ilişkinin ise yüksek düzeyde (-,650) olduğu tespit edilmiştir. Özetle girişimsel hazır bulunuşluğun algılanan çekicilik ve iş tutkusu boyutları ile girişimcilik eğilimi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani girişimcilik eğilimi arttıkça algılanan çekicilik ve iş tutkusunun da azaldığından söz edilebilir.

Girişimcilik eğilimi ile girişimsel hazır bulunuşluğun boyutları arasındaki ilişkide girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolünü belirlemek için regresyon analizi kapsamında A. Hayes'in geliştirdiği ve SPSS paket programı alt yapısında çalışan PROCESS macro (v3.5) kullanılarak düzenleyici etki analizi yapılmıştır.

Girişimcilik eğilimi ile girişimsel hazır bulunuşluğun boyutları arasındaki ilişkiye dair düzenleyicilik etkisini ortaya koyan hipotezler ve bu hipotezlerin test edildiği analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

H_{2a}: Girişimcilik eğilimi ve öğrenme yönelimi boyutu arasındaki ilişkide, girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolü vardır.

Tablo 5: Girişimcilik Eğilimi ile Öğrenme Yönelimi Arasındaki İlişkide Girişimcilik Eğitiminin Düzenleyici Rolü

Etkiler	İlişki	Kat sayısı	Standart Hata	t değeri	p	LLCI	ULCI
Ana	GE➔ OY	,2419	,1077	2,2469	,0253	,0302	,4536
	GEGT➔ OY	1,1967	,1204	9,9416	,0000	,9599	1,4334
Etkileşimli	GE*GEGT	-,0407	,0327	-1,2443	,2142	-,1050	,0236
Model Özet							
R	R^2		F	Sd1	Sd2		p
,9106	,8291		583,9282	3,000	361,000		,000

Girişimcilik eğilimi ile öğrenme yönelimi arasındaki ilişkide girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolünü belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te görülmektedir. Tablo 5'teki regresyon analizi sonuçlarına göre, girişimcilik eğiliminin girişimsel hazır bulunuşluğun öğrenme yönelimi boyutunu yordama gücünün bulunduğu ve modelin anlamlı olduğu (F= 583,9282, p<0,00) anlaşılmaktadır. Analiz sonuçlarına göre R^2 değeri 0,8291'dir. Yani öğrenme yönelimi değişkenindeki varyansın %82,91'inin girişimcilik eğilimi değişkeninden kaynaklandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Tablo 5'teki analiz sonuçlarına göre, etkileşimli etki (GE*GEGT) teriminin anlamsız olması (p=0,2142) düzenleyici etkinin var olmadığını ifade etmektedir. Yani girişimcilik eğiliminin öğrenme yönelimi boyutuna etkisinde girişimcilik eğitimi düzenleyici bir role sahip değildir. Regresyon analizinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı iken düzenleyici değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsız ise düzenleyici değişkenin varlığından söz edilebilmektedir (Aksu ve diğerleri, 2017: 217). Oysa Tablo 5'te bağımsız değişken olan girişimcilik eğiliminin bağımlı değişken olan öğrenme yönelimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ve düzenleyici değişken olan girişimcilik eğitiminin bağımlı değişken olan öğrenme yönelimi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu

görülmektedir. Buna göre, araştırmanın H_{2a} hipotezi red edilmektedir. Girişimcilik eğiliminin öğrenme yönelimine olan olumlu etkisi girişimcilik eğitiminin hiçbir düzeyinde anlamlı değildir. Girişimcilik eğitimi arttıkça veya azaldıkça girişimcilik eğiliminin öğrenme yönelimi üzerindeki olumlu yöndeki etkisinde herhangi bir değişim olmayacaktır.

H_{2b}: Girişimcilik eğilimi ve algılanan çekicilik boyutu arasındaki ilişkide, girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolü vardır.

Tablo 6: Girişimcilik Eğilimi ile Algılanan Çekicilik Arasındaki İlişkide Girişimcilik Eğitiminin Düzenleyici Rolü

Etkiler	İlişki	Kat sayısı	Standart Hata	t değeri	p	LLCI	ULCI
Ana	GE➔ AC	-,0558	,1841	-,3032	,7619	-,4179	,3063
	GEGT➔ AC	1,0882	,2059	5,2863	,0000	,6834	1,4930
Etkileşimli	GE*GEGT	-,1793	,0559	-3,2071	,0015	-,2892	-,0694
Model Özet							
R	R^2	F	Sd1	Sd2	p		
,7503	,5629	154,9969	3,000	361,000	,000		

Girişimcilik eğilimi ile algılanan çekicilik arasındaki ilişkide girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolünü belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da görülmektedir. Tablo 6'daki regresyon analizi sonuçlarına göre, girişimcilik eğiliminin girişimsel hazır bulunuşluğun algılanan çekicilik boyutunu yordama gücünün bulunduğu ve modelin anlamlı olduğu (F= 154,9969, p<0,00) anlaşılmaktadır. Analiz sonuçlarına göre R^2 değeri 0,5629'dur. Yani algılanan çekicilik değişkenindeki varyansın %56,29'unun girişimcilik eğilimi değişkeninden kaynaklandığı bulunmuştur.

Tablo 6'daki analiz sonuçlarına göre, etkileşimli etki (GE*GEGT) teriminin anlamlı olması (p=0,0015) düzenleyici değişkenin var olduğunu göstermektedir. Buna ilaveten etkileşimli etki katsayısının (b=-,1793) güven aralığının alt sınırı olan LLCI [-,2892] değeri ile üst sınırı olan ULCI [-,0694] değeri arasında yer alması etkileşim teriminin anlamı olduğu göstermektedir. Yani girişimcilik eğiliminin girişimsel hazır bulunuşluğun algılanan çekicilik boyutuna etkisinde girişimcilik eğitimi düzenleyici etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkide girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolü farklı girişimcilik eğitimi düzeylerinde Tablo 7'de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 7: Farklı Girişimcilik Eğitimi Düzeylerinde Girişimcilik Eğiliminin Algılanan Çekiciliğe Etkisi

Girişimcilik Eğitimi Düzeyleri	Kat sayısı	Standart Hata	t değeri	p	LLCI	ULCI
-1 SD	-,6274	,0393	-15,9625	,0000	-,7047	-,5501
M	-,7528	,0543	-13,8758	,0000	-,8595	-,6461
1 SD	-,8782	,0860	-10,2091	,0000	-1,0474	-,7090

Not: LLCI =%95 güven aralığının alt sınırı; ULCI=%95 güven aralığının üst sınırı

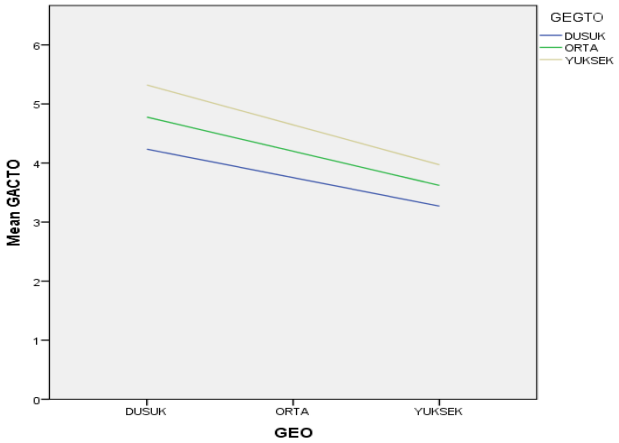
Tablo 7'de farklı girişimcilik eğitimi düzeylerinde, girişimcilik eğilimi ve algılanan çekicilik arasındaki ilişkinin durumu özetlenmiştir:

a) Girişimcilik Eğitimi düşük seviyede ise (-1 SD), Girişimcilik eğiliminin algılanan çekiciliği etkileme düzeyinin anlamlı olduğu ve negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (b= -,6274, se=,0393, t=-15,9625, p=0,000).
b) Girişimcilik Eğitimi orta seviyede ise (M), Girişimcilik eğiliminin algılanan çekiciliği etkileme düzeyinin anlamlı olduğu ve negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (b= -,7528, se=,0543, t=-13,8758, p=0,000).
c) Girişimcilik Eğitimi yüksek seviyede ise (1 SD), Girişimcilik eğiliminin algılanan çekiciliği etkileme düzeyinin anlamlı olduğu ve negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (b= -,8782, se=,0860, t=-10,2091, p=0,000).

Girişimcilik eğiliminin algılanan çekiciliğe olan olumsuz etkisi girişimcilik eğitiminin her düzeyinde güçlüdür. Girişimcilik eğitimi arttıkça girişimcilik eğiliminin algılanan çekicilik üzerindeki olumsuz etkisi de artmaktadır.

Bu sonuçlardan yola çıkarak yapılan eğilim analizi ile düzenleyici değişken etkileri grafiksel olarak Şekil 2'de gösterilmiştir. Buna göre düzenleyici değişken olarak tanımlanan girişimcilik eğitiminin,

düşük, orta ve yüksek düzeylerinde girişimcilik eğilimi ve algılanan çekicilik arasındaki ilişkiyi düzenlemede anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.



Şekil 2: Farklı Girişimcilik Eğitimi Düzeylerinde Girişimcilik Eğilimi ve Algılanan Çekicilik İlişkisi

Elde edilen bu sonuçlara göre girişimcilik eğitiminin, girişimcilik eğilimi ve girişimsel hazır bulunuşluğun algılanan çekicilik boyutu arasında düzenleyici bir değişken etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmış ve araştırma için geliştirilen H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2c}: Girişimcilik eğilimi ve iş/çalışma tutkusu boyutu arasındaki ilişkide, girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolü vardır.

Tablo 8: Girişimcilik Eğilimi ile İş Tutkusu Arasındaki İlişkide Girişimcilik Eğitiminin Düzenleyici Rolü

Etkiler	İlişki	Kat sayısı	Standart Hata	t değeri	p	LLCI	ULCI
Ana	GE➔İT	-,9292	,2255	-4,1202	,0000	-1,3727	-,4857
	GEGT➔İT	-,1038	,2521	-,4116	,6809	-,5996	,3921
Etkileşimli	GE*GEGT	,2407	,0685	3,5142	,0005	,1060	,3753
Model Özet							
R	R^2	F	Sd1	Sd2	p		
,6483	,4203	87,2447	3,000	361,000	,000		

Girişimcilik eğilimi ile iş tutkusu arasındaki ilişkide girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolünü belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 9'da görülmektedir. Tablo 8'deki regresyon analizi sonuçlarına göre, girişimcilik eğiliminin girişimsel hazır bulunuşluğun iş tutkusu boyutunu yordama gücünün bulunduğu ve modelin anlamlı olduğu (F= 87,2447, p<0,00) anlaşılmaktadır. Analiz sonuçlarına göre R^2 değeri 0,4203'dir. Yani iş tutkusu değişkenindeki varyansın %42,03'ünün girişimcilik eğilimi değişkeninden kaynaklandığı bulunmuştur.
Tablo 8'deki analiz sonuçlarına göre, etkileşimli etki (GE*GEGT) teriminin anlamlı olması (p=0,005) düzenleyici değişkenin var olduğunu göstermektedir. Buna ilaveten etkileşimli etki katsayısının (b=,2407) güven aralığının alt sınırı olan LLCI [,1060] değeri ile üst sınırı olan ULCI [,3753] değeri arasında yer alması etkileşim teriminin anlamı olduğu göstermektedir. Yani girişimcilik eğiliminin girişimsel hazır bulunuşluğun iş tutkusu boyutuna etkisinde girişimcilik eğitimi düzenleyici etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkide girişimcilik eğitiminin düzenleyici rolü farklı girişimcilik eğitimi düzeylerinde Tablo 9'da ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 9: Farklı Girişimcilik Eğitimi Düzeylerinde Girişimcilik Eğiliminin İş Tutkusuna Etkisi

Girişimcilik Eğitimi Düzeyleri	Kat sayısı	Standart Hata	t değeri	p	LLCI	ULCI
-1 SD	-,1621	,0481	-3,3666	,0008	-,2568	-,0674
M	,0062	,0665	,0938	,9253	-,1244	,1369
1 SD	,1745	,1054	1,6566	,0985	-,0327	,3818

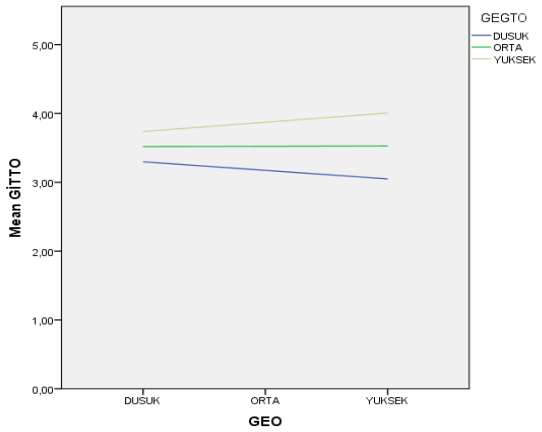
Not: LLCI =%95 güven aralığının alt sınırı; ULCI=%95 güven aralığının üst sınırı

Tablo 9'da farklı girişimcilik eğitimi düzeylerinde, girişimcilik eğilimi ve iş tutkusu arasındaki ilişkinin durumu özetlenmiştir:

a) Girişimcilik eğitimi düşük seviyede (3,1878) olduğunda (-1 SD), girişimcilik eğiliminin iş tutkusunu etkileme düzeyinin anlamlı olduğu ve negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (b= -,1621, se=,0481, t=-3,3666, p=0,0008).
b) Girişimcilik eğitimi orta seviyede (3,8872) olduğunda (M), girişimcilik eğiliminin iş tutkusunu etkileme düzeyinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (b= ,0062 se=,0665, t=,0938, p=0,9253).
c) Girişimcilik eğitimi yüksek seviyede (4,5866) olduğunda (1 SD), girişimcilik eğiliminin iş tutkusunu etkileme düzeyinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (b= ,1745, se=,1054, t=1,6566, p=0,0985).

Girişimcilik eğiliminin iş tutkusuna olan olumsuz etkisi girişimcilik eğitiminin düşük olduğu durumda anlamlı düzeyde daha güçlüdür. Buna karşın, girişimcilik eğitiminin orta ve yüksek olduğu durumlarda anlamlı bir etki söz konusu değildir. Girişimcilik eğitimi azaldıkça girişimcilik eğiliminin iş tutkusu üzerindeki olumsuz etkisi artmaktadır. Girişimcilik eğitimi arttığında ise girişimcilik eğilimi ve girişimcilik eğitiminin iş tutkusu üzerindeki etkileşimsel etkisi (düzenleyici etkisi) anlamını kaybetmektedir. Girişimcilik eğitiminin düşük olması durumunda, girişimcilik eğiliminin iş tutkusuna olumsuz yöndeki etkisi daha fazladır. Yani girişimcilik eğilimi ile iş tutkusu arasındaki ilişkinin girişimcilik eğitimi düşük durumda iken girişimcilik eğitimi tarafından düzenlendiği anlamına gelmektedir.

Bu sonuçlardan yola çıkarak yapılan eğilim analizi ile düzenleyici değişken etkileri grafiksel olarak Şekil 3'de gösterilmiştir. Buna göre düzenleyici değişken olarak tanımlanan girişimcilik eğitiminin düşük düzeyinde girişimcilik eğilimi ve iş tutkusu arasındaki ilişkiyi düzenlemede anlamlı bir etkiye sahip olduğu ancak orta ve yüksek düzeylerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla girişimcilik eğitiminin düşük olduğu durumlarda, girişimcilik eğilimi fazla olan kişinin iş tutkusunu azaltacakken girişimcilik eğilimi zayıf olan kişinin iş tutkusunu arttıracağı ifade edilebilir.



Şekil 3: Farklı Girişimcilik Eğitimi Düzeylerinde Girişimcilik Eğilimi ve İş Tutkusu İlişkisi

Elde edilen bu sonuçlara göre girişimcilik eğitiminin, girişimcilik eğilimi ve girişimsel hazır bulunuşluğun iş/çalışma tutkusu boyutu arasında düzenleyici bir değişken etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmış ve araştırma için geliştirilen H_{2c} hipotezi kabul edilmiştir. Sonuç olarak çalışmanın H_2 hipotezi kısmen de olsa kabul edilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmanın sonuçlarına göre, çalışmaya konu olan üniversite öğrencilerinin ara sıra girişimcilik eğiliminde olduklarını; öğrenme yönelimi, algılanan çekicilik ve iş tutkusu boyutlarını kapsayan girişimsel hazır bulunuşluklarının ortalamasının da yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca çalışmada düzenleyici değişken olarak ele alınan girişimcilik eğitiminin ortalaması da ortalama değerin üzerinde bir seviyededir ve bu sonuçtan hareketle katılımcıların sunulan girişimcilik eğitimine ilişkin kararsız kalma durumunu aşarak bu eğitime olumlu yaklaşma yönelimi gösterdikleri ifade edebilir.

Çalışmanın girişimcilik eğilimi ve girişimsel hazır bulunuşluk arasındaki etkileşime dair sonuçları, çalışmaya katılan üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin, onların öğrenme yönelimini etkilemediği ancak algılanan çekicilik ve iş tutkularını negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Yani kişinin girişimcilik eğilimi arttıkça, algılanan çekicilik ve iş tutkusu azalmaktadır. Teknolojinin ortasına doğan Z kuşağı için diğer kuşakların geleneksel yöntemleri bir anlam ifade etmemektedir. Örneğin herhangi bir konuya ilişkin gerekli bilgiyi okumak yerine izleyerek elde etme çabasındadır (Kapil ve Roy, 2014: 11-13). Kendi istedikleri zaman ve kendi belirledikleri koşullarda öğrenme isteği duyan Z kuşağı, öğrenme sürecini de ezberden çok oyun, hikâyeleştirme ve hayallerle etkin hale getirmektedir (Yelkikalan ve diğerleri, 2010: 502). Doğal olarak teknoloji ile iç içe olan Z kuşağı, teknolojinin iş ve eğitim hayatına da daha fazla entegre edilmesini arzu etmektedir. Ensari ve Alay (2017), Z kuşağının girişimcilik potansiyelinin X ve Y kuşağına göre daha düşük olduğunu saptamıştır. Girişimcilik eğilimine sahip bireyin sadece potansiyel gelire ve elde edeceği kazanca odaklanması halinde, girişimciliğin cazibesine kapılarak işin risklerini ve maliyetlerini göz arda etmesine neden olabilir. Pek çok kişi bilgi sahibi olmadan çeşitli tüyolar ya da tavsiyeler üzerine hızlı bir şekilde yatırım ve girişim kararı alarak zarara uğrayabilmektedir. Ne yazık ki günümüz şartlarında birçok kişi, kısa sürede kısa yoldan zengin olma fikrine kapılarak gerçekçi olmayan hayaller peşinde koşmak gibi bir hataya düşebilmektedir. Yani hedeflerine yönelik eğitimi önemsemeyerek, öğrenme arayışını zaman kaybı olarak görebilmektedir. Herhangi bir araştırma yapma gereksinimi duymadan, zaman ve çaba sarfetmeden sadece para kazanma güdüsü ile hareket etme yanılgısına düşebilmektedir. Yani kişi ne kadar girişimcilik eğilimine sahip olursa olsun, kişilik özellikleri ve eğitim sistemi, ekonomi, sermaye erişimi gibi çevresel faktörler değişmediği sürece girişimsel hazır bulunuşluğu (öğrenme yönelimi boyutu) etkilenmez. İş yükü ile iş tutkusu arasında olumsuz yönde ilişki olduğunu belirleyen Hakanen ve diğerleri (2006), Bakker ve Schaufeli (2006), Korunka ve diğerleri (2009) gibi çalışmalar bulunmaktadır. Uzun saatler hızlı bir tempoyla çalışılması, aynı anda pek çok görevin başarıyla yerine getirilme uğraşı, karşılaşılan zorluklar, sorunlar sonucu ortaya çıkan yorgunluk, gerilim, stres, sıkıntı ve baskı gibi durumlar kişide hem fiziksel hem de psikolojik olumsuzluklar yaratabilir. Dolayısıyla zamanla artan iş yükünün giderek ağırlaşması kişinin güdülenmesini de olumsuz etkileyebilir. Girişimcilik eğilimi yüksek bireylerin iş yükü arttıkça mücadele etme, kendini motive etme, belirsizliklere karşı toleransı, iş tutkusu, girişimcilik hevesi de azalabilir. Hatta zamanla kişinin girişimciliğe dair bakış açısı olumsuz yönde etkilendiğinden girişimcilik, cazibesini bile yitirebilir. Yani kişinin girişimsel hazır bulunuşluğu (alıgılanan çekicilik boyutu ve iş tutkusu boyutu) olumsuz yönde etkilenebilir.

Son bir yılda yaşanan pandemi nedeniyle elde edilen sonuçların bu şartlarda gerçekleştirilen çalışmalarla paralellik gösterdiğini söyleyebiliriz. Örneğin, Melugbo ve diğerleri (2020: 22), COVID-19 salgın dönemine rağmen genç yetişkinlerin bir iş kurma hazır bulunuşluğunun yüksek olduğunu ancak pandemi döneminde iş dünyasına katılıma olumsuz baktıklarını ortaya çıkarmıştır. Çünkü girişimsel bir faaliyet, değişen ortama esnek bir şekilde uyum sağlamayı içerir (Drucker (1999: 58)'dan aktaran Staniewski ve Szopiński, 2015: 610). Ayrıca istekliliğin eyleme dönüştürülmesi gerektiği için, yüksek girişimcilik eğilimine sahip olmak tek başına yeterli olmayabilir. Girişimcilerin önündeki kişisel/psikolojik engellere odaklanılmalı ve bu engeller en az düzeye indirgenmelidir. Fikir üretip gerçek dünyada yer bulmasını sağlamak dış şartlara oldukça bağımlıdır. İyi bir fikir üretmek ve bu fikri hayata geçirmek ancak bazı şartların var olması ve sürdürülebilmesi ile sağlanabilmektedir. Bu koşullardan en önemlisi huzur ve güven ortamının sağlanmasıdır. Ortam huzurdan yoksunsa, kişiden büyük girişimciler gibi fikir üretmesini ve bu fikri uygulamasını beklemek neredeyse imkansız olacaktır. Ekonomide yaşanan istikrarsızlık, enflasyon, giderek artan işsizlik, hayat pahalılığı gibi olumsuz şartlar da bireyin gelecek kaygısı duymasına; piyasadaki belirsizlik, güven ortamının

oluşmaması gibi durumlar da bireyin inancını kaybetmesine yol açmaktadır. Ayrıca, iş fikrine sahip ancak girişimcilik faaliyetinde bulunmayan öğrencilerin daha yüksek girişimcilik eğilimi gösterdiği sonucuna ulaşan Köksal ve Penez (2015: 165), girişimcilik eğilimi fazla olan öğrencilerin, iş fikirlerini hayata geçirmeye cesaret edemediklerini, belli bir iş deneyimi kazandıktan sonra kendi işlerini kurma eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Oysa, girişimcilik eğiliminin girişimsel hazır bulunuşluğu pozitif yönde ve önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşan Ibrahim ve Mas'ud (2016: 231), Samsudin ve diğerleri (2016: 37), Schillo ve diğerleri (2016: 619), Olugbola (2017: 165), Dakhan ve diğerleri (2021: 200) ve Wulandari ve diğerleri (2021: 314) tarafından yapılan çalışmalar ile örtüşmemektedir.

Girişimcilik eğiliminin öğrenme yönelimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Girişimcilik eğiliminin girişimsel hazır bulunuşluğun öğrenme yönelimi, algılanan çekicilik ve iş tutkusu boyutlarını yordama gücünün bulunduğu da bir başka sonuçtur. Ancak girişimcilik eğiliminin öğrenme yönelimi boyutuna etkisinde, girişimcilik eğitimi düzenleyici bir rol oynamamaktadır. Girişimcilik eğiliminin öğrenme yönelimine olan olumlu etkisi girişimcilik eğitiminin hiçbir düzeyinde anlamlı değildir. Girişimcilik eğitimi arttıkça veya azaldıkça girişimcilik eğiliminin öğrenme yönelimi üzerindeki olumlu yöndeki etkisinde herhangi bir değişim olmayacağını söyleyebiliriz. Girişimcilik eğiliminin girişimsel hazır bulunuşluğun algılanan çekicilik boyutuna etkisinde, girişimcilik eğitimi düzenleyici bir rol oynamaktadır. Girişimcilik eğiliminin algılanan çekiciliğe olan olumsuz etkisi girişimcilik eğitiminin her düzeyinde güçlüdür. Girişimcilik eğitimi arttıkça girişimcilik eğiliminin algılanan çekicilik üzerindeki olumsuz etkisi de artmaktadır. Girişimcilik eğiliminin girişimsel hazır bulunuşluğun iş tutkusu boyutuna etkisinde, ise, girişimcilik eğitimi düzenleyici bir rol oynamaktadır. Girişimcilik eğiliminin iş tutkusuna olan olumsuz etkisi girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğitiminin düşük olduğu durumda anlamlı düzeyde daha güçlüdür. Buna karşın, girişimcilik eğitiminin orta ve yüksek olduğu durumlarda anlamlı bir etki söz konusu olmaması ulaşılan bir başka sonuçtur. Girişimcilik eğitimi azaldıkça girişimcilik eğiliminin iş tutkusu üzerindeki olumsuz etkisi artmaktadır. Girişimcilik eğitimi arttığında ise girişimcilik eğilimi ve girişimcilik eğitiminin iş tutkusu üzerindeki etkileşimsel etkisi (düzenleyici etkisi) anlamını kaybetmektedir. Bu sonuçlar, girişimcilik eğitiminin, girişimcilik eğilimi ile girişimsel hazır bulunuşluluk arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olduğunu ortaya koyan Seun ve Kalsum (2015: 30), Olugbola ve Wahab (2015), Olugbola (2017: 166) ve Wulandari vd. (2021:312) tarafından yapılan çalışmaların bulgularını destekler niteliktedir. Seun ve Kalsum (2015: 30), Olugbola (2017: 166) girişimcilik eğitiminin, girişimcilik eğilimi ile girişimsel hazır bulunuşluluk arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olduğunu ortaya koymuştur. Weber ve diğerleri (2009), öğrencilerin girişimcilik programına katıldıktan sonra girişimci olma yönündeki ilgilerinin gerilediğini göstermiş ve bunun nedenini, öğrencilerin girişimciliği ve işteki gerçek yeteneklerini daha net anlamış olmalarına dayandırmışlardır (Olugbola ve Wahab, 2015: 7). Bununla beraber Mclarty (2005), Mentoor ve Friedrich (2007), Tağraf ve Halis (2008: 103), Balaban ve Özdemir (2008: 145), Olomi ve Siyamule (2009), Karabulut (2009: 347), Oosterbeek ve diğerleri (2010), Von Graevenitz ve diğerleri (2010), Yasin ve diğerleri (2011: 203), Piperopoulos (2012: 461), Uluyol (2013: 362), Olugbola ve Wahab (2015: 6), Papadimitriou ve Tsordia (2015: 33), Tanrıverdi ve diğerleri (2016), Özkal ve Sönmez (2017) ve Pandya (2018) tarafından yapılan çalışmalar da girişimcilik eğitiminin öğrencilerin girişimcilik niyeti ve eğilimi üzerindeki olumsuz etkisini göstermiştir. Ayrıca Krishnan (2020: 427), girişimcilik eğitiminin girişimcilik niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymuştur. Buna karşın, Peterman ve Kennedy (2003), Matlay (2005), Souitaris ve diğerleri (2007), Nabi ve diğerleri (2008), Farashah (2013: 869), Solesvik ve diğerleri (2013: 757), Küttim ve diğerleri (2014), Maresch ve diğerleri (2016: 176), Mwatsika ve Sankhulani (2016: 243), Bade ve diğerleri (2017: 361), Olugbola (2017: 166), Barba-Sáncheza ve Atienza-Sahuquilloba (2018: 57), Saengchai ve Jermsittiparsert (2019: 353), Pardiman ve ABS (2020: 348) ve Kumar ve diğerleri (2021: 316) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar ise, girişimcilik eğitiminin kişinin girişimcilik niyetini dolayısıyla girişimsel hazır bulunuşluğunu olumlu yönde etkilediğini kanıtlamıştır.

Bu karma bulgular, girişimcilik eğitiminin etkilerinde çevresel koşulların da rol oynadığını gösterebilir. Girişimcilik eğilimindeki kişi, kendine fazla güvenerek gerekli girişimcilik eğitimini almaya gereksinim de duymayabilir. Girişimcilik eğitimi olmadan sadece girişimcilik eğilimine sahip olmak zorlayıcı olabileceği gibi, bireyin girişimcilik eğilimi olmadan sadece girişimcilik eğitimi ile bilgi, beceri ve deneyim kazanması da girişimsel faaliyeti başlatmaya yeterli olmayacağı anlamına gelebilir. Kısacası ne salt girişimcilik eğilimine sahip olmak ne de salt girişimcilik eğitimi almak kesinlikle girişimsel hazır

bulunuşluk olgusuna sahip olmak için yeterli birer ölçüt değildir. Ayrıca eğilim gösterilen alana yönelik alınan her eğitimde kazanılan bilgi ve becerilerin davranışa dönüştürülmesi ve bu doğrultuda faliyette bulunulması şartı ve zorunluluğu da yoktur.

Eğitim politikaları ve programlarıyla nasıl girişimci olunabileceğini öğrenmek mümkün olduğundan girişimcilik programlarının altında yatan varsayım, "girişimciler yetiştirilebilir, kazandırılabilir" şeklindedir (Sánchez, 2013: 448). Girişimcilik eğilimi ile girişimcilik eğitimi arasında tespit edilen ters orantı, girişimcilik eğilimine sahip bireylerin girişimcilik eğitimi aldıktan sonra girişimlerini hayata geçiremediği sonucunu düşündürmektedir. Girişimci olmak isteyen kişiler, işletmelerini açmadan önce ne yazık ki yeterli ve gerekli araştırmayı yapma gereksinimi duymamaktadır. Öğrencilerin girişimcilik programına katıldıktan sonra girişimci olma yönündeki ilgilerinin gerilemesinin nedeni, öğrencilerin girişimciliği ve işteki gerçek yeteneklerini daha net anlamış olmaları, girişimciliğe ve kendi yetkinliklerine dair farkındalıklarının belirginleşmesi varsayılabilir. Eğitimden önceki ve sonraki girişimcilik eğilimlerindeki bu değişimi, girişimci adayların girişimcilik faaliyetinden cayma sürecine girmelerine ve eğitimlerde yapılan araştırmalar ile kendi araştırmaları arasındaki farkın büyüklüğüne dayandırabiliriz. Aradaki bu açıklık giderilmedikçe de sadece girişimciliğe yönelik eğilim veya girişimcilik eğitimi yetersiz kalmaya mahkumdur. Bireyin geçmişine, motivasyonuna ve ruhuna bağlı olarak girişimcilik eğitimi, bireyler üzerinde her zaman aynı etkiye sahip değildir. Eğitim her zaman etkili bir tutum oluşturamayacağı gibi, olumlu bir tutumun da kişiyi bir işletme kurma niyetine teşvik etme garantisi yoktur. Öyleyse girişimcilik eğitimi, bireylerin girişimciliğe yönelik tutum, algı ve niyetleri üzerindeki etkisine göre değerlendirilmelidir. Bu nedenle girişimcilik eğitimi veren kuruluşlar, girişimcilerin önündeki kişisel/psikolojik engelleri azaltmaya yoğunlaşmalıdır. Eğitim kurumları, girişimcilik eğitimi konusunda endişe duymalı ve bu süreci yeniden ele alarak yapılandırmalıdır. Başarılı olmak için bireylerin öğrenme biçimlerini değiştiren ve bu tür becerilerin gelişimini pekiştiren bir öğrenme ortamı oluşturmak gerekecektir (Kirby, 2004: 514).

Öğrencilerin girişimci olma konusundaki huzursuzluğu kısmen, girişimcilik bilgi, beceri ve özellikleri sağlamada etkili olmayan müfredattan da kaynaklanabilir. Girişimcilik eğitimini veren kişilerin ilgili girişimcilik becerilerinden yoksun olması, bilginin ya da eğitim ve öğretim yaklaşımlarının uygun olmaması, eğitimin uygulamaya yönelik gerekli alt yapıyı içermemesi hatta güncellenmemesi, eğitim sistemi ile kişinin yeterliliğinin eşdeğer olmaması gibi pek çok yetersizliğin ortaya çıkardığı eksiklikler giderilmediği sürece, kişilerde girişimciliğe dair tedirginlik, kararsızlık hatta vazgeçme durumu her zaman var olacaktır. Bu bağlamda, verilen eğitimlerin verimliliği sorgulanmalı ve gerekli iyileştirilmeler yapılarak eğitimlerin etkinliği arttırılmalıdır. Kullanılan eğitim ve öğretim yöntemleri, içerik ve eğitimin verilme şekli, eğitime katılanların niteliğine göre değişmelidir. Girişimcilik eğitimleri belirli bir dönemle kısıtlanmayıp birkaç dönemi kapsayacak şekilde daha geniş ve kapsamlı olarak verilirse, girişimcilik eğilimlerinin artabileceği düşünülmektedir. Girişimcilik yeteneğinin sadece doğuştan olmayıp sonradan geliştirilebilir olması nedeniyle girişimcilik eğitiminin önemi yadsınamaz. Yeni başlayan girişimcilerin risk alma, yaratıcılık, yenilikçilik, bağımsızlık gibi özelliklerini artıran ve girişimcinin kişilik özelliklerinin gelişiminde önemli bir role sahip olduğu düşünülen deneyimsel tip öğrenme benimsenmelidir. Girişimcilik, sürekli yaşam boyu öğrenme deneyimidir ve öğrenmenin en iyi yolu da deneyimleri resmi eğitim programları ile birleştirmektir. Girişimciler için eğitim, hayatın bütününe yayılmalı ve bir yaşam felsefesi haline dönüştürülmelidir. Edinilen deneyimin belirsizlik ortamında girişimsel kararlar almayı kolaylaştıran örtülü bilgi sağlaması nedeniyle yaparak öğrenme yani uygulama öğretim teknikleri aracılığıyla girişimcilik deneyimi kazandırmak amaçlanmalıdır. Eğitimlerin uygulama ağırlıklı gerçekleşmesi ve gerçek hayatta karşılaşabilecekleri sorunları öngörebilmeleri ve bu sorunlara karşı uygun çözümleri üretebilmeleri sağlanmalıdır. Eğitimleri sunan eğitmenlerin seçiminde girişimcilik deneyimine sahip olmaları, nitelikli bir girişimcilik eğitiminin yürütülmesinde önem arz etmektedir. Bu kapsamda girişimcilik eğitiminde, bireylerin deneyim kazanmalarını gerektiren iş planı geliştirme, vaka analizi, sınıf sunumu ve tartışma gibi uygulamalı öğretim teknikleri dikkate alınmalıdır. Takip sistemi kurularak, eğitime katılanların eğitimleri tamamlandığında girişimcilik faaliyetini gerçekleştirip gerçekleştirmediği kontrol edilmelidir. Girişimcilik fikrini hayata geçirebilenlerin bu süreçte yaşadığı problemler belirlenmeli ve sürekli eğitim desteği yapılarak süreç iyileştirilmelidir. Fikrini uygulama fırsatı bulamayanların ise nedenleri araştırılmalı ve buna yönelik eğitim içeriği yeniden düzenlenmelidir. Sonuç olarak, girişimcilik eğitiminin, girişimcilik eğiliminin ortaya çıkmasında gerek şart olduğunu

ancak yeter şart olmadığı sonucuna ulaşabiliriz. Kısacası, girişimcilik eğitimi kişiye girişimsel özellik ve becerilerinin sağlıklı bir şekilde kazandırılmasında, kişinin girişimcilik eğilimini ve niyetini doğru bir şekilde yönlendirilmesinde önemli bir koşul ancak zorunlu bir durum değildir.

Girişimcilik eğitim programlarının etkin bir şekilde teşvik edilmesi ve uygulanması amacıyla zamana ve kaynaklara önemli yatırımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Genel anlamda global pazara baktığımızda birçok ülke hükümeti, eğitim ve öğretim yoluyla girişimciliği giderek daha fazla teşvik etme çabasındadır. Yalnızca sağlık alanında değil ekonomik ve sosyal alanlara da yansıyan bir kriz yaratan Covid-19 pandemisinin, girişimciliği nasıl etkilediği henüz belirginleşmemiştir. Ancak sermayeye erişim konusu, girişimci adayları için normal şartlar altında bile zorlayıcı bir unsur iken, pandemi döneminin dayatmış olduğu sosyal mesafe önlemlerinin sebep olduğu finansal mesafe neticesinde girişimcilik faaliyetleri giderek yavaşlayabilmektedir (Brown ve Rocha, 2020: 3). Bu nedenle, girişimci olma potansiyeli olan kişiler, özellikle de genç yetişkinler için COVID-19 salgını gibi krizlerin daha fazla yeni zorluklar yaratabilmesi söz konusudur. Literatürde girişimsel hazır bulunuşluğun önemine değinen ve girişimsel hazır bulunuşluğu etkileyen faktörleri vurgulayan birçok araştırma yer alsa da, COVID-19 gibi küresel salgınların gençlerin girişimcilik eğilimini ve girişimsel hazır bulunuşluğunu nasıl etkileyebileceği çok açık değildir. COVID-19'un girişimsel faaliyetlere katılım sürecine etkisi ve bu etkinin potansiyel girişimciler tarafından nasıl algılandığı araştırma konusu olabilir.

Bu çalışma uluslararası bir öğrenci grubu ile tekrar edilir ise, girişimcilik eğilimi ile girişimsel hazır bulunuşluk ilişkisi ve bu sürece girişimcilik eğitiminin etkisine ilişkin toplumlar arasındaki farklılıkların değerlendirilmesi açısından katkı ve fayda sağlayacağı da düşünülmektedir. Ayrıca gelecekteki araştırmalar, girişimcilik eğilimi ile girişimsel hazır bulunuşluk arasındaki ilişkiyi anlamak için girişimcilik eğitimi dışında farklı çeşitli faktörlerin rolünü de içerebilir.

KAYNAKÇA

Adekiya, A. A. ve Ibrahim, F. (2016). Entrepreneurship intention among students. The antecedent role of culture and entrepreneurship training and development. The International Journal of Management Education 14, 116-132.

Aksu, G., Eser, M. T. & Güzeller, C. O. (2017). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları. Detay Yayıncılık, Ankara.

Alparslan, A. M. ve Özmen, M. (2017). Kişisel Değerlerin Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Demografik Özelliklerin Rolü. İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, 957-976.

Alparslan, M., Bozkurt Çetinkaya, Ö. ve Aydoğdi, A. (2017). Etkin Bir Girişimcilik Eğitim İçeriği Tartışması: Akademisyenler, Girişimciler ve Öğrenciler Üzerinde Saha Araştırmaları. MAKÜ-Uyg. Bil. Derg., 1(1), 51-63.

Bade, U. R., Rao, P. D. ve Reddy, B. R. (2017). A Study on Entrepreneurial Inclination among Students. International Journal of Emerging Research in Management &Technology, Volume-6, Issue-8, 357-362.

Bae, T. J., Qian, S., Miao, C. ve Fiet, J. O. (2014). The Relationship Between Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Intentions: A Meta-Analytic Review. Entrepreneurship Theory And Practice, 38 (2), 217-254.

Balaban, Ö. ve Özdemir, Y. (2008). Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 3(2), 133-147.

Barba-Sáncheza, V. ve Atienza-Sahuquilloba, C. (2018). Entrepreneurial Intention Among Engineering Students: The Role Of Entrepreneurship Education. European Research on Management and Business Economics, 24, 53-61.

Bozkurt Çetinkaya, Ö. ve Alparslan, A.M. (2013). Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler İle Girişimcilik Eğitimi: Girişimci Ve Öğrenci Görüşleri. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Journal of Entrepreneurship and Development (8:1), ss.7-28.

Brown, R. & Rocha, A. (2020). Entrepreneurial Uncertainty During The Covid-19 Crisis: Mapping The Temporal Dynamics of Entrepreneurial Finance. Journal of Business Venturing Insights, 14, https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352673420300305?casa_token=cC8F1KiaAsAAAAAA:-wFuozDLoR22BDP8tKkUx_t3AzcWx3V4nXmOTEEP0rA2Bn6T4ZwdyXKtgQ4DM8edtXixPIerbb

Chaudhary, R. (2016). Demographic factors, personality and entrepreneurial inclination A study among Indian university students. Education + Training Vol. 59 No. 2, 2017 pp. 171-187.

Chelariu, C., Brashear, T. G., Osmonbekov, T. ve Zait, A. (2008). Entrepreneurial propensity in a transition economy: Exploring micro-level and meso-level cultural antecedents. Journal of Business & Industrial Marketing, 23(6), 405-415.

Coduras, A., Saiz-Alvarez, J.M. and Ruiz, J. (2016). Measuring readiness for entrepreneurship: An information tool proposal. Journal of Innovation & Knowledge, 1, 99-108.

Cope, J. (2005). Toward a dynamic learning perspective of entrepreneurship. Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 29 No. 4, pp. 373-397.

Cromie, S. & O'Donaghue, J. (1992). Assessing entrepreneurial inclinations. International Small Business Journal, 10(2), 66-73.

Çelik, A., İnce, M. ve Bozyiğit, S. (Ekim, 2014). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyetlerini Etkileyen Ailesel Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt-Sayı: 7 (3), ss:113-124.

Dakhan, S. A., Khan, A., Akhtar, S., Kausar, A. & Siddiqui, F. (2021). Role Of Unıversıty Support And Instrumental Readıness On Student's Entrepreneurıal Orıentatıon And Intentıon. International Journal of Management, 12(2), 195-204.

Dardiri, A., Irsyada, R. ve Sugandi, M. (2018). Contributions of Understanding of Entrepreneurship, Interest in Entrepreneurship, and Self Efficacy to Entrepreneurial Readiness in the Age of the Industrial Revolution 4.0. 2nd International Conference on Vocational Education and Training (ICOVET 2018), Advances in Social Science, Education and Humanities Research, Volume 242,23-26.

De Clercq, D., Honig, B. ve Martin, B. (2011). The roles of learning orientation and passion for work in the formation of entrepreneurial intention. International Small Business Journal 31(6), 652–676.

Duygulu, E. (2008). Algılanan Kurumsal Görünüm, Proaktif Kişilik Özelliği ve İş Kurma (Girişimcilik) Tutumu: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir İnceleme. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(2), 95-120.

Dündar, S. ve Ağca, V. (2007). Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin İncelenmesine İlişkin Ampirik Bir Çalışma. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı 1 s. 121-142.

Edirisinghe, S.D. ve Nimeshi, G.K.S. (2016). Entrepreneurial Inclination among University Students: With Special Reference to University of Kelaniya, Sri Lanka. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Volume 18, Issue 7 .Ver. II, 07-12.

Edwards, L.J. ve Muir, E.J. (2005). Promoting entrepreneurship at the University of Glamorgan through formal and informal learning. Journal of Small Business and Enterprise Development, Vol. 12 Issue: 4, pp.613-626.

Elert, N., Andersson, F. W. ve Wennberg, K. (2015). The impact of entrepreneurship education in high school onlong-term entrepreneurial performance. Journal of Economic Behavior & Organization, 111 (2015), 209–223.

Ensari, M. Ş. ve Alay, H. K. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Yenilikçilik Eğilimi İle Girişimcilik Potansiyelleri Arasındaki İlişkiye Ailelerin Girişimcilik Öyküsünün Aracı Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 28, 235-248.

Gerba, D. T. (2012). The context of entrepreneurship education in Ethiopian universities. Management Research Review, Vol. 35, Issue: 3/4, pp.225-244.

Ghazalan, M. S., Samad, N. A., Ab Halim, F., Hamidon, N. I. & Hariri, T. I. A. A. (2018). Level Readiness Participant Of Lifelong Learning (LLL) Program Venture Into Entrepreneurship. In MATEC Web of Conferences (Vol. 150, p. 05029). EDP Sciences.

Gorman, G., Hanlon, D. ve King,W. (1997). Some research perspectives on entrepreneurship education, enterprise education and education for small business management: a ten-year literature review. International Small Business Journal, v15, n3, p56(22).

Hakanen, J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. Journal of School Psychology, 43, 495–513.

Halim, H. A., Ahmad, N. H. ve Ramayah, T. (2017) Entrepreneurial readiness towards venture creation among bop community. International Journal of Entrepreneurship 21 (2): 1–12.

Iqbal, A., Melhem, Y. and Kokash, H. (2013). Readiness of the university students towards entrepreneurship in Saudi private university: an exploratory study. European Scientific Journal, Vol. 8 No. 15, pp. 109-131

İbrahim, N. & Mas'ud, A. (2016). Moderating role of entrepreneurial orientation on the relationship between entrepreneurial skills, environmental factors and entrepreneurial intention: A PLS approach. Management Science Letters, 6(3), 225-236.

İbrahim, N. H. ve Saili, A. R. (2017). Assessment of Entrepreneurial Inclination among the Seaweed Operator at Semporna, Sabah Using EAO Model. Nurul/Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship, Volume 2, (1), 57-66.

İsmail, N., Jaafar, N. & Tan, S. H. (2013). Using EAO Model to Predict the Self-Employment Intentions among the Universities' Undergraduates in Malaysia. International Journal of Trade, Economics and Finance, 4(5), 282-287.

Kallas, E. (2019). Environment-Readiness Entrepreneurship Intention Model: The Case of Estonians and the Russian-Speaking Minority in Estonia. SAGE Open, January-March 2019: 1–15.

Kapil, Y. ve Roy, A. (2014). A critical evaluation of generation z at workplaces. International Journal o f Social Relevance & Concern. 2(1) 10-14.

Karakulle, İ. ve Karakaya, A. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 46, 596-614.

Karabulut, T. (2009), Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerini ve Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, 16(1), 331-356.

Kirby, D. A. (2004). Entrepreneurship education: can business schools meet the challenge?. Education+Training, Vol. 46 Nos 8/9, 510-19.

Koh, H.C. (1996). Testing Hypotheses of Entrepreneurial Characteristics: A study of Hong MBA students. Journal of Managerial Psychology, Vol. 11 Issue: 3, pp.12-25.

Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W.B., ve Hoonakker, P. (2009). Work Engagement and Burnout: Testing the Robustness of the Job Demands-Resources Model. The Journal of Pozitive Psychology, 4(3), 243-255

Köksal, Y. ve Penez, S. (2015). Yüksek Girişimcilik Eğilimli Üniversiteli Gençlerin Demografik Özellikleri Ve Sektör Tercihleri Üzerine Bir İnceleme. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.20, S.1, s.155-167.

Krishnan, D. S. G. (2020). Inclination towards Entrepreneurship amongst Management Students-An Empirical Study. Strad Research, 7(7), 422-429.

Krueger, N. F., Reilly, M. D. ve Carsrud, A. L. (2000). Competing Models Of Entrepreneurial Intentions. Journal of Business Venturing, 15, 411- 432.

Kumar, S., Paray, Z. A., Sharma, N. ve Dwivedi, A. K. (2021). Influence of Entrepreneurship Education and University Ecosystem on Individual's Entrepreneurship Readiness. In Entrepreneurship and Regional Development (pp. 305-322). Palgrave Macmillan, Cham.(eBook) (https://doi.org/10.1007/978-3-030-45521-7)

Küttim, M., Kallaste, K., Venesaar, U. & Kiis, A. (2014). Entrepreneurship education at university level and students" entrepreneurial intentions. Procedia - Social and Behavioral Sciences 110,658-668. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.12.910

Lau, V.P., Dimitrova, M.N., Shaffer, M.A., Davidkov, T. Ve Yordanova, D. I. (2012). Entrepreneurial Readiness and Firm Growth: An Integrated Etic and Emic Approach. Journal of International Management 18, 147–159.

Lekoko, M., Rankhumise, E.M. ve Ras, P. (2012). The effectiveness of entrepreneurship education: What matters most?. African Journal of Business Management, 6(51), pp.12023–12033.

Lo, M. C., Wang, Y. C., Wah, C. R. J. ve Ramayah, T. (2016). The critical success factors for organizational performance of SMEs in Malaysia: A partial least squares approach. Revista Brasileira de Gestão de Negócios / Review of Business Management,18(61), 370.

Lumpkin, G. T. ve. Dess, G.G. (2001). Linking Two Dimensions Of Entrepreneurial Orientation To Firm Performance: The Moderating Role Of Environment And Industry Life Cycle. Journal Of Business Venturing 16, 429–451.

Maresch, D., Harms, R., Kailer, N. ve Wimmer-Wurm, B. (2016). The impact of entrepreneurship education on the entrepreneurial intention of students in science and engineering versus business studies university programs. Technological Forecasting & Social Change 104, 172–179.

Matlay, H. (2005). Researching entrepreneurship and education: Part 1: what is entrepreneurship and does it matter?. Education + Training, Vol. 47 Issue: 8/9, pp.665-677

McLarty, R. (2005). Entrepreneurship among graduates: Towards a measured response. Journal of Management Development, 24(3), 223-238. doi:10.1108/02621710510584044

Melugbo, D. U., Ogbuakanne, M. U. & Jemisenia, J. O. (2020). Entrepreneurial potential self-assessment in times of COVID-19: Assessing readiness, engagement, motivations and limitations among young adults in Nigeria. Ianna Journal of Interdisciplinary Studies, 2(1), 12-28.

Mentoor, E. ve Friedrich, C. (2007). Is entrepreneurial education at South African universities successful? An empirical example. Industry and Higher Education 21, 231–232.

Menzies, T. & Tatroff, H. (2006). The propensity of male vs. female students to take courses and degree concentrations in entrepreneurship. Journal of Small Business and Entrepreneurship, vol. 19, no.2, 203-223.

Miao, C., Coombs, J. E., Qian, S. ve Sirmond, D. G. (2017). The mediating role of entrepreneurial orientation: A meta-analysis of resource orchestration and cultural contingencies. Journal of Business Research 77, 68–80.

Mutonyi, B. R., Slatten, T. ve Lien, G. (2020). Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway. International Journal of Public Leadership Vol. 16 No. 2, 175-197.

Mwatsika, C ve Sankhulani, E. (2016). Effect of Entrepreneurship Education on Students Orientation Towards Entrepreneurship at the Malawi Polytechnic. International Journal of Business and Economics Research 2016; 5(6): 235-245

Nabi, G., Liñan, F., Fayolle, A., Krueger, N. ve Walmsley, A. (2017). The Impact of Entrepreneurship Education in Higher Education: A Systematic Review and Research Agenda. Q Academy of Management Learning & Education, Vol. 16, No. 2, 277–299.

Okeke, M. N, Okonkwo, G. I. ve Oboreh, J. C. (2016). Entrepreneurshıp Educatıon As A Catalyst For Entrepreneurıal Inclınatıon In Selected Unıversıtıes In The South- East Zone. Arabian Journal of Business and Management Review, Vol. 5, No.11,13-21.

Olomi, D. R. & Sinyamule, R. S. (2009). Entrepreneurial inclinations of vocational education students: a comparative study of male and female trainees in iringa region, Tanzania. Journal of Enterprising Culture, 17(01), 103-125.

Olugbola, S. A. ve Wahab, K. A. (2015). Youth Entrepreneurship: Moderating Opportunity Identification towards New Venture Creation, International Journal of Review in Applied and Social Sciences. Volume1, Issue 8.

Olugbola, S.A. (2017). Exploring entrepreneurial readiness of youth and startup success components: Entrepreneurship training as a moderator. Journal of Innovation & Knowledge, 2, 155-171.

Oosterbeek, H., Van Praag, M. ve Ijsselstein, A. (2010). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation. European Economic Review 54, 442–454.

Othman, N., Hashim, N. ve Wahid, H.A. (2012). Readiness Towards Entrepreneurship Education: Students And Malaysian Universities. Education + Training, Vol. 54 Issue: 8/9, pp.697-708.

Özdemir, L. (2015). Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.20, S.1, s.41-65.

Özkal, L. ve Sönmez, F. (2017). Girişimcilik kavramı, uygulamalı girişimcilik ve Nazilli'deki uygulamalari. Nazilli Ticaret Odası. Çevrimiçi Erişim (24.05.2018).

Pambudi, A. R., Nurtanto, M. Ramdani, S. D., Handoyono, N. A., Faizin, P. A. (2019). Factors Affecting on Entrepreneurial Readiness of Vocational High School Students in Pacitan Regency. Proceedings of the 2nd International Conference of Science and Technology for the Internet of Things, ICSTI 2019.

Pandya, V. M. (2018). Study Of Factors Affecting Entrepreneurial Inclination Among University Students. International Journal of Business Economics and Management Research Vol. 9, Issue 1,1-20

Papadimitriou, D. ve Tsordia, C. (2015). The role of planned behaviour on entrepreneurial intention of greek business students. International Journal of Synergy and Research, 4(1), 23-27.

Pardiman, P. & ABS, M. K. (2020). Entrepreneurial Readiness: What Are The Roles Of Entrepreneurial Education, Environment And Student's Mindset?. Technium Social Sciences Journal, 11(1), 339–354.

Peterman, N.E. ve Kennedy, J. (2003). Enterprise Education: Influencing Students' Perceptions of Entrepreneurship. Entrepreneurship Theory and Practice, Winter, 129-144.

Piperopoulos, P. (2012), "Could higher education programmes, culture and structure stifle the entrepreneurial intentions of students?", Journal of Small Business and Enterprise Development, Vol. 19, No. 3, pp. 461–483. http://dx.doi.org/10.1108/14626001211250162

Rakicevic, Z., Ljamic-Ivanovic, B. ve Omerbegovic-Bijelovic, J. (2018). Survey On Entrepreneurial Readiness: Management Vs Engineering Students In Serbia. 14th International Symposium SymOrg 2014, At Zlatibor, Serbia, 551-559.

Ruiz, J., Soriano, D.R. ve Coduras, A. (2016). Challenges inmeasuring readiness for entrepreneurship. Management Decision, 54(5).

Saengchai, S. ve Jermsittiparsert, K. (2019). The Social Determinates of Entrepreneurial Inclination among Thai Graduates. International Journal of Innovation, Creativity and Change, Volume 6, Issue 2, 348-367.

Sahban, M. A., Sri Ramalu, S. & Syahputra, R. (2016). The Influence of Social Support on Entrepreneurial Inclination among Business Students in Indonesia. Information Management and Business Review (ISSN 2220-3796), Vol. 8, No. 3, pp. 32-46.

Samad, N. A., Ghazalan, M. S. , Ahmad, W. M. R. W. A., Ismail, A., Harun, H., Ismail, M. E., Amiruddin, M. H. ve Razali, N. (2019). Level of Readiness to Become Entrepreneurs among Lifelong Learning Programmes Participants in Malaysian Community Colleges. Journal of Technical Education and Training, 11(1), 143-150.

Samsudin, N., Ab Jalil, N., Ab Wahid, H., Yahaya, R. ve Mat Jizat, J.E. (2016). Contributing Factors To Students' Readiness In Entrepreneurship. Proceedings of 62nd The IIER International Conference, Kuala Lumpur, Malaysia,34-37.

Sánchez, J.C. (2013). The Impact of an Entrepreneurship Education Program on Entrepreneurial Competencies and Intention. Journal of Small Business Management, 51(3), 447–465.

Scherer, R.F., Wiebe, F.A., Luther, D.C. ve Adams, J.S. (1988). Dimensionality of Coping: Factor Stability Using the Ways of Coping Questionnaire. Psychological Reports, Cilt.62, No:3, 763-770.

Seijts, G.H. ve Latham, G.P. (2005). Learning versus performance goals: when should each be used. Academy of Management Executive, Vol. 19 No. 1, 124-131.

Seun, A. O. Ve Kalsom, A. W. (2015). New Venture Creation Determinant Factors of Social Muslimpreneurs. PertanikaJournal of Social Sciences & Humanities, 23, 17–32.

Sezer, C. (2013). Girişimcilik Kariyerine Yönelim Nedenleri ve Girişimcilik Dersinin Etkisi Üzerine Bir İçerik Analizi: KTMÜ Örneği. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(4), 63-86.

Solesvik, M. Westhead, P., Matlay, H. Ve Parsyak, V.N. (2013). Entrepreneurial assets and mindsets: Benefit from university entrepreneurship education investment. Education + Training, Vol. 55, No. 8/9, 748-762.

Souitiris, V., Zerbinati, S. ve Al-Laham, A. (2007). Do Entrepreneurship Programmes Raise Entreprenerial Intention of Science And Enginerring Students? The Effdect of Learning, Inspreation and Resources. Journal of Business Venturing, 566-591

Staniewski, M.W. & Szopiński, T. (2015) Student readiness to start their own business, Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 28:1, 608-619.

Tabachnick, B. & Fidell, L. (2012). Using multivariate statics (Pearson, USA).

Tağraf, H. ve Halis, M. (2008). Üniversitelerdeki Girişimcilik Eğitiminin 'Girişimsel Öz Yetkinlik' Algısı Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 3 (2), 91-111.

Tanrıverdi, H., Bayram, G.N. ve Alkan, M. (2016). Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisinin İncelenmesi. JED/GKD 11:1, 1-29.

Tepe Küçükoğlu, M., Baynazoğlu, M. E. ve Berber, Ş. (2020). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer ve Girişimcilik Yönelimleri. Yönetim ve Ekonomi 27/1 (2020) 91-108.

Thompson, E.R. (2009). Individual Entrepreneurial Intention: Construct Clarification And Development Of An Internationally Reliable Metric. Entrepreneurship Theory And Practice, 33, 669–694.

Tipu, S. A. A., Zeffane, R. & Ryan, J. (2011). Students' entrepreneurial readiness in the United Arab Emirates: an empirical inquiry of related factors. Int. J. Business and Globalisation, Vol. 6, Nos. 3/4, 383-398.

Uluyol, O. (Aralık, 2013). Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Gölbaşı Meslek Yüksekokulu Örneği. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl : 6, Sayı : 15, 349-372.

Von Graevenitz, G., Harhoff, D. & Weber, R. (2010). The effects of entrepreneurship education. Journal of Economic Behavior & Organization, 76(1), 90-112.

Wang, C.L., Rafiq, M., Li, X. ve Zheng, Y. (2014). Entrepreneurial preparedness: an exploratory case study of Chinese private enterprises. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, Vol. 20, Iss 4, 351 – 374.

Wulandari, A., Hermawan, A. ve Mukhlis, I. (2021). Exploring Determinants of Entrepreneurial Readiness on Sukses Berkah Community's Member. Journal of Business and Management Review, Vol. 2,No. 4, 303-317. DOI: 10.47153/jbmr24.1332021

Yasin, A. Y. M., Mahmood, N. A. A. N. ve Jaafar, N. A. N. (2011). Students' Entrepreneurial Inclination at a Malaysian Polytechnic: A Preliminary Investigation. International Education Studies, Vol. 4, No. 2, 198-207. doi:10.5539/ies.v4n2p198

Yelkikalan, N., Akatay, A. ve Altın, E. (2010). Yeni Girişimcilik Modeli Ve Yeni Nesil Girişimci Profili: İnternet Girişimciliği Ve Y, M, Z Kuşağı Girişimci. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 10 (20), 489-506

Zegeye, B. (2013). Factors Explaining Students' Inclination towards Entrepreneurship: Empirical Study of Ethiopian University Students. Journal of Emerging Issues in Economics, Finance and Banking (JEIEFB) An Online International Monthly Journal (ISSN: 2306 367X), Volume:1, No.4, 302-320.

Zulfiqar, S., Asmi, F., Chandia, K.E., Sarwar, B. ve Aziz, S. (2017). Measuring Entrepreneurial Readiness among Youth in Pakistan through Theory of Planned Behavior (TPB) Based Approach. Business and Economic Research, Vol. 7, No. 1,149-166.

BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE ÖZNEL İYİ OLUŞ SAYESİNDE BİLİŞSEL KAYIPLARDAN KURTULMAK MÜMKÜN MÜ?

Doç. Dr. Sema POLATCI
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi,
sema.polatci@gop.edu.tr

Dr. Hande ÜNÜVAR
hande.unuvar@gmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin YILMAZ
Atatürk Üniversitesi,
huseyin.yilmaz@atauni.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada, bilinçli farkındalık ile anda kalınarak ve öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olması sayesinde bilişsel kayıplardan kurtulmak mümkün müdür? Sorusuna cevap aranmıştır. Eğer, içinde bulunulan anı yaşayarak hızla akıp giden zamana karşı farkındalık düzeyinin artmasıyla öznel iyi oluş düzeyinin yükselmesi ve bilişsel kayıpların azalması sağlanabilirse bireylerin işlerini daha hızlı ve hatasız gerçekleştirmelerinin bir sonucu olarak örgütsel performansın da artacağı düşünülmektedir.

Günlük hayatta yaptığımız ve rutin olarak değerlendirebileceğimiz işlerde hata yapma eğilimini ifade eden bilişsel kayıplar kavramı, iş yaşamını etkileyen önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilişsel kayıplar bireyin yeteneği bakımından üstesinden gelmesinin mümkün olduğu, ancak zaman zaman yapmakta zorlandığı veya yanlış yaptığı, başarıyla tamamlayamadığı davranışları ifade etmektedir (Broadbent ve diğerleri, 1982: 1).

Bilinçli farkındalık Kabat Zinn (1994) tarafından basit bir şekilde kişinin kendisini yargılamadan, dikkatini toparlayabilmesi ve bulunduğu ana yoğunlaşabilmesi şekilde tanımlamaktadır. Neff (2003) bilinçli farkındalığı kişide meydana gelen olumsuz durumlardan kaçınmak yerine, bu durumları yargılamadan anlamaya ve yorumlamaya çalışmak olarak tanımlamıştır.

Öznel iyi oluş, kişinin olumlu duyguları daha sık, olumsuz duyguları daha az yaşaması ve yüksek düzeyde yaşamdan doyum alması olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre, yaşam doyumu öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu oluşturmakta, kişinin genel anlamda bütün yaşantısından (evlilik, sosyal çevre, iş vs.) duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir. Olumlu ve olumsuz duygular ise öznel iyi oluşun duyuşsal boyutunu içermektedir. Neşe, ilgi, güven, sevinç gibi duygular olumlu duyguları oluştururken suçluluk, nefret, öfke, kaygı gibi duygular ise olumsuz duyguları oluşturmaktadır (Diener, 1984; Hefferon ve Boniwell, 2018).

Çalışma, zihinsel iş yükü oldukça fazla olan beyaz yakalı çalışanlar üzerinden yürütülmüştür. Beyaz yakalılar iş yüküyle birlikte stres düzeyi de yükselen, zaman baskısı, iş gereklerinin karşılanmasında yaşanan güçlükler gibi nedenlerle bilişsel kayıpları sıkça yaşayan çalışanlardır.

Yapılan regresyon analizleri sonucunda bilinçli farkındalık düzeyi yüksek olan bireylerin daha az bilişsel kayıp yaşadıkları belirlenmiştir. Böylece, çoğunlukla günlük yaşamda iş stresi ve yoğunluk nedeniyle yaşanan bilişsel kayıpların bilinçli farkındalık düzeyinin artırılmasıyla azaltılabileceği ortaya çıkarılmıştır. Bilinçli farkındalık düzeyi zaman içerisinde öğrenilebilir ve geliştirilebilir olma özelliği sayesinde, bilişsel kayıpların azalmasına neden olabilecektir.

Regresyon analizleri sonucunda öznel iyi oluş düzeyi yüksek olan bireylerin daha az bilişsel kayıp yaşadıkları belirlenmiştir. Buradan hareketle olumlu duygular ve yaşam tatmininin yüksek olmasının bilişsel kayıpların önüne geçtiği ve bilişsel kayıpları azalttığını söylemek mümkündür.

Gerçekleştirilen aracılık analizinde bilinçli farkındalığın bilişsel kayıplar üzerindeki etkisinde öznel iyi oluşun orta düzey bir aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir. Buna göre bilinçli farkındalığın bilişsel kayıplar üzerinde doğrudan etkisi bulunduğu gibi öznel iyi oluşu artırarak da etkilediği ifade edilebilir.

Bu çalışmada beyaz yakalı çalışanların bilişsel kayıplar düzeyi üzerinde bilinçli farkındalık ve öznel iyi oluş düzeyinin etkili olduğu belirlenmiştir. Sonraki çalışmalarda farklı değişkenlerin modele eklenmesiyle bilişsel kayıpların öncüllerinin belirlenmesi ve önüne geçilebilmesi mümkün olabilecektir. Beyaz yakalı çalışanların yerine getirdikleri görevler esnasında yaşanabilecek hatalar bireye, örgüte ve hatta sektöre önemli yükler getirebilmektedir. Bu nedenle özellikle beyaz yakalı çalışanların bilişsel kayıp düzeylerinin belirlenmesi ve önlenmesi önemli görülmektedir.

Anahtar kelimeler: Bilinçli farkındalık, Öznel iyi oluş, Bilişsel kayıplar, Beyaz yakalılar

ÖRGÜTSEL ÖĞRENME İLE BİREYSEL İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİNDE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞININ ROLÜ

Dr. Aslıhan KÖSE
Beykent Üniversitesi,
aslikerem8@gmail.com

Prof. Dr. Mine Afacan Fındıklı
İstinye Üniversitesi,
mine.findikli@istinye.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı örgütsel öğrenme ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkide yenilikçi iş davranışının aracı rolünü sorgulamaktır. Ele alınan kavramsal modeli test etmek için nicel bir çalışma yapılmıştır. Anket yöntemi uygulanarak 760 hizmet sektörü çalışanından elde edilen veriler, nicel analiz yöntemleri ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel öğrenme bireysel iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Örgütsel öğrenmedeki bir birimlik artış bireysel iş performansını $\beta=0.720$ ($p<0.05$) arttırmaktadır. Ayrıca, bu ikili ilişkide yenilikçi iş davranışının aracı rolü incelendiğinde, yenilikçi iş davranışının aracı rol üstlendiği ve bireysel iş performansının yenilikçi iş davranışı aracılığıyla $\beta=0.656$ ($p<0.05$) arttığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Öğrenme, Yenilikçi İş Davranışı, Bireysel İş Performansı

GİRİŞ

Artan rekabet baskısının son yıllardaki etkileri dolayısıyla örgütler için insan ve bilgi kaynağının optimizasyonu son derece kritik bir önem arz etmektedir (Suliman, 2001). Bu sebeple bu kaynakların içsel ve dışsal kaynaklar ile bütünlük ve uyum sağlayabilmesi, örgütsel değerlerin artmasına katkı sağlayacaktır.

Günümüzde, örgütsel öğrenme bir seçenekten çok bir gerekliliktir . Bu nedenle, bir organizasyonun öğrenme sürecini görmezden gelmesi pek olası değildir. (Hendri, 2019). Literatürdeki genel fikir birliği örgütsel düzeyde öğrenmenin başarılı örgütsel değişim ve performans için bir ön koşul olduğudur. İş yoluyla öğrenilen yeni beceriler ve yetenekler kişinin yeteneklerine olan güvenini artırabileceği gibi yenilik için mevcut durumun üstesinden gelmeyi kolaylaştırabilir. Bu nedenle literatür, etkin bir öğrenme ortamının çalışanları yenilikçi iş davranışları sergilemeye teşvik edebileceğini ileri sürmektedir (Rose, 2009; Cangialosi vd., 2020). Sonuçları ve performansı iyileştirme rolü nedeniyle örgütlerin öğrenmesi hayati önem taşımaktır. Yeteneklerini sürekli genişleten örgütler kendi geleceğini yaratır (Antunes ve Pinheiro, 2020). Öğrenmeye eğilimli örgütler, rakiplerin taklit etmesi zor olan zımni bilgi üretirler. Bilgi, geleneksel ekonomik üretken faktörler gibi değer kaybetmeyen özel bir stratejik kaynak olarak kabul edilir (Curado ve Bontis, 2006). Bu sebeple bilgi temelli teori kavramsal çerçeveye teorik bir temel sağlamaktadır. Bu noktada, öğrenme ortamı içerisinde maksimum faydayı sağlayabilecek yenilikçi davranışları benimseyen bireylerin katkısı da iş performansını olumlu yönde etkileyecektir. Bu anlayış çerçevesinde kavramsal çerçeve oluşturulmuş, hipotezlerin oluşturulması süreci sürdürülmüş, analizler gerçekleştirilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Öğrenme

Öğrenme kavramsal olarak bilgiyi ve bilginin elde edildiği süreci ifade etmektedir. Bu noktada bilginin artması öğrenme kavramının ortaya çıkmasında etken olmuştur (Argyris ve Donald, 1996). İş ortamı için yeni özelliklerin ortaya çıkması, örgütsel öğrenme konseptinin genişlemesinin ana nedenlerinden biri olmuştur. Örgütsel öğrenme, çok boyutlu bir yapı olarak kabul edilmektedir (Tohidi vd., 2012). Örgütsel öğrenme, örgütlerin zihinsel model ve süreçlerini, bilginin işlenmesini, performansları sürdürme ve iyileştirmede değişimi sağlayabilecek önemli bir araştırma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır (Chiva ve Habib, 2015). Örgütsel öğrenme, birçok araştırmacı tarafından etkili bir organizasyonun temel yeteneği ve kurumsal yenilenme stratejisinin kilit bir unsuru olarak kabul edilir (Rose, 2009). Rakiplerden hızlı öğrenme yeteneğinin rekâbet sütünlüğünün sürdürülebilir tek yolunun örgütsel öğrenme olduğu belirtilmektedir (De Geus, 1998). Örgütsel öğrenme, performansın iyileştirilmesine katkıda bulunan kaynakların ve yeteneklerin geliştirilmesine yönelik dinamik bir bilgi oluşturma, edinme ve bütünleştirme süreci olarak kabul edilmektedir (Lopez vd., 2005). Öğrenme çalışanların yeteneklerini geliştirerek örgütlerin taklit edilebilirliğine engel yaratır (Rose, 2009; Curado ve Bontis, 2006). Dolayısıyla bu kavrayışa sahip olan örgütlerin eylemlerini iyileştirme yönünde öğrenmeyi sürekli kılarak kendini geliştirebileceği söylenebilir.

Yenilikçi İş Davranışı

Yenilikçi iş davranışı genellikle birçok çalışanın işinin bir parçası değildir. Görev tanımında yer almayan ancak yine de örgüt için fayda sağlamaya çalışan, isteğe bağlı davranışa atıfta bulunan ekstra rol davranışı olarak da ifade edilmektedir. İyileştirmelere yönelik alternatif biçimlerde düşünmek, görevlerin yerine getirilmesinde yeni çalışma yöntemleri uygulamak, farklı yollar keşfetmek, ve yeni fikirlerin hayata geçirilmesi için kaynakların araştırılması, yenilikçi iş davranışına örnek teşkil etmektedir (Organ vd., 2006,). Scott ve Bruce (1994) yenilikçi davranışını farklı aşamalardan oluşan bir işlem olarak ifade etmişlerdir. İlk aşamayı fikrin keşfi oluştururken, ikinci aşamada yenilik fikrine destek beklenmektedir. Son aşamada ise yenilik somutlaştırılır yani uygulamaya geçilmesi gerekmektedir. Dolayısı ile tüm süreçlerde gerçekleşen her bir aşama, yenilikçi davranışa yönelik farklı bireysel davranışları içermektedir. Yeniliklerin oluşturulmasında tüm örgüt üyelerinin bilgi, beceri, yetenek ve bakış açısı önemli bir yer tutmaktadır. Bu sayede yeniliğe ilişkin farklı kombinasyonlar elde edilmektedir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013; Chan ve Rasli, 2014). Yeni fikirlerin örgüte fayda sağlamak üzere istekli bir şekilde ortaya çıkarılması yenilikçi iş davranışının temel amaçlarındandır. Böylelikle fikirler geliştirilip, teşvik edilerek işin gereğine uyum sağlanmaktadır. Bu sayede, çalışanlar hem kendilerini geliştirebilmekte hem de çalıştıkları kuruma katkı sağlayabilmektedir (İspir, 2018).

Bireysel İş Performansı

Bireysel iş performansı, belirlenen görev ve amaçlar doğrultusunda tamamlanan faaliyetler ve ulaşılan nokta arasındaki sonuçları ifade etmektedir. Her bir işe yönelik başarı seviyelerini, örgütsel düzenlemeleri ve beklentiler veya gerekliliklerin yerine getirilmesini temsil eder. Örgütsel hedeflere katkı sağlayan, niteliksel veya niceliksel sonuçlarla ölçümlenebilen bir kavramdır. Dahası, bireysel iş performansı, bir işin miktarını, kalitesini ve katkısını ifade eden verimlilik olarak değerlendirilmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997). Bireysel iş performansına yönelik farklı tanımlar yapılmakla birlikte en yaygın kabul gören tanımlama, bireysel iş performansını organizasyonun amaçlarına yönelik davranış ve eylemler olarak açıklamaktadır. Bu tanımlamaya ek olarak üç açıklama daha yapılabileceği öne sürülmektedir. Bu açıklamalardan ilki, bireysel iş performansı tanımında sonuçlardan daha çok davranış kavramının vurgulandığını belirtmektedir. İkinci olarak, bireysel iş performansının yalnızca örgütsel amaçlar ile ilişkili davranış veya işleri kapsadığı ve son olarak ise bireysel iş performansının birden fazla boyutu olan bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Koopmans vd, 2011).

Bireysel iş performansının örgütler için öncelik ve öneme sahip olmasının sebebi, örgütlerin ancak üyelerinin sergilediği performans kadar başarılı olabilir görüşüne dayanmaktadır (Çöl, 2008).

Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Hipotezlerin Belirlenmesi

Örgütsel Öğrenme ve Bireysel İş Performansı İlişkisi

İlgili yazın incelendiğinde, örgütsel öğrenmenin, stratejik yönetim bağlamında rekabet üstünlüğünün temel kaynaklarından biri olarak kabul edildiği görülmektedir (Lopez vd., 2005). Örgütsel öğrenme , firmaların yalnızca sürekli iyileştirme gibi paradigma içi iyileştirmeleri başarmalarını sağlamakla kalmaz , aynı zamanda paradigma değişimlerini yani çığır açan yenilikleri başarmalarını sağlar (Yeung vd.,2007). Pham (2019), örgütsel öğrenmenin performansın artmasına yol açan davranış değişikliğini kolaylaştırdığını ifade ederek yapmış olduğu çalışma ile öğrenme yeteneğinin bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu doğrulamıştır. Rose vd. (2009) çalışmasında, öğrenme yönelimi ile bireysel performans arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Dekoulou ve Trivellas (2014) 'ın yaptığı çalışmada örgütsel öğrenme ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkide iş tatminin aracı rolü ele alınmış ve örgütsel öğrenmenin bireysel iş performansının önemli bir yordayıcısı olduğunu bulgulamıştır. Bontis (2002) araştırmasında, tüm seviyelerde (bireysel, grup, örgütsel) öğrenme ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde Gujari (2017) örgütsel öğrenmenin bireysel performans üzerinde ve dolaylı olarak örgütsel performans üzerinde etkisi olduğu sonucu elde etmiştir. Bu sonuçlar, Lopez vd., (2005), Hartono (2017) gibi çalışmalarla da benzerlik göstermektedir.

Bu bilimsel çalışmalar göz önüne alınarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Örgütsel öğrenmenin bireysel iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Örgütsel Öğrenme ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Yenilikçi İş Davranışının Aracı Rolü

İş yoluyla öğrenilen yeni beceriler ve yetenekler kişinin yeteneklerine olan güvenini artırabilir ve böylece yeni şeyler elde etmek için mevcut durumun üstesinden gelmeyi kolaylaştırabilir. Bu nedenlerle literatür,
öğrenme ortamının, çalışanları yenilikçi iş davranışları sergilemeye teşvik edebileceğini ileri sürmektedir. Bu tür örgütsel davranış, yenilik sürecinin merkezinde yer alır. Bu nedenle, yenilikçi iş davranışı, problemlerle mücadelede ve rekâbet avantajını desteklemede en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilir (Cangialosi vd.,2020). Yenilikçi iş davranışının iş sonuçlarına katkıda bulunabileceği ve yeniliğe yönelik çabalarının görev performansında beklenen gelişmelere yol açabileceği belirtilmektedir (Dörner, 2012). Öğrenme ve gelişme fırsatları olan çalışanların yenilikçi iş davranışı üzerinde daha güçlü bir etkisi olduğu bununla birlikte, bireyler her yeniliğin temel taşı olarak görülebileceğinden, çalışanların yenilikçi davranışları örgütlerin yenilikçi kapasitesinin merkezinde yer aldığı ileri sürülmektedir (Bos-Nehles vd., 2017). Yapılan araştırmalar, örgütsel öğrenmenin örgütün yeniliği artıran yetenekler geliştirmesine izin verdiğini ve yeniliklerin de performansı olumlu yönde etkileyen unsur olduğunu öne sürmektedir. Jiménez-Jiménez , Raquel Sanz-Valle (2011)'in yaptıkları çalışmada örgütsel öğrenmenin performans üzerindeki etkisinde yeniliğin rolüne ilişkin olarak örgütsel öğrenmenin yeniliği etkilediğini ve her iki değişkenin de performansa olumlu katkıda bulunduğunu saptamışlardır (Jimenez ve Valle, 2011). Dörner (2012)'in araştırmasında, yenilikçi iş davranışının görev performansını olumlu yönde etkilediği sonucunu elde etmiştir. Nasır (2018) çalışmasında, bireysel iş performansının içsel motivasyon ve yenilikçi iş davranışından önemli ölçüde etkilendiğini ve yenilikçi iş davranışının, içsel motivasyonun bireysel iş performansına olan etkisine kısmen aracılık ettiği sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada yenilikçi iş davranışına ilişkin elde edilen sonuçlar, doğrusal ilişki alanyazında yapılan, Onağ vd., (2014), Calantone vd., (2002), Yuan ve Woodman ,(2010), Leong ve Rasli (2013), Shanker vd. (2017), Sung (2013), Rhee vd.(2010), İspir (2018) gibi çalışmalarla benzer sonuçlar elde etmiştir. Ancak araştırmalarda örgütsel performans üzerindeki etkilerin daha fazla değerlendirildiği, bireysel iş performansını inceleyen çalışmaların daha az olduğu gözlemlenmiştir. Bu sebeple bu araştırmada iş performansının bireysel yönden değerlendirilmesinin katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu bilimsel çalışmalar doğrultusunda aşağıdaki gibi hipotez geliştirilmiştir.

H_2: Örgütsel öğrenme ile bireysel iş performansı ilişkisinde yenilikçi iş davranışının aracılık rolü vardır.

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın öncelikli amacı, örgütsel öğrenme ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkiyi açıklamak ve bu ilişkiyi açıklarken işleyişine katkı sağlayacağı düşünülen yenilikçi iş davranışının aracılık rolünü araştırmaktır. İlgili yazın incelendiğinde örgütsel öğrenme ve bireysel iş performansına yönelik yurt içi çalışmalarda örgütsel öğrenme farklı değişkenlerle ele alınmış ve genel olarak firma performansı etkilerinin incelendiği görülmüştür. Yapılan yurt dışı çalışmalarda ise ikili ilişkilerin var olduğu ancak yine örgütsel performansla çok daha fazla ilişkilendirildiği gözlemlenmiştir. Örgütsel öğrenme ve bireysel iş performansı ilişkisinin yenilikçi iş davranışı vasıtasıyla bir arada ele alındığı bir çalışmaya bu araştırma çerçevesinde rastlanmamıştır. Bu sebeple ele alınan değişkenlerin bir arada incelenmesinin uygulamacılar ve yöneticilere çıkarım sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni İstanbul ili sınırları içerisinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlerdir. Araştırmanın örneklemini hizmet sektöründe İstanbul'da faaliyet göstermekte olan örgütlerde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Bu örneklem içerisinde lojistik, bilişim ve finans sektöründe çalışan kişilere ağırlık verilmesinin sebebi, sektörde çalışanların sunduğu hizmetlerin niteliği ve katkısı dolayısıyla tercih edilmiştir. Bu araştırmada , örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme ve kartopu yöntemi uygulanmıştır. 900'e yakın anket toplanmış ancak 760 adedi değerlendirilmiştir. Eksik veya uygun olmayan anketler değerlendirilme dışında tutulmuştur.

Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2007), 100 milyon büyüklüğündeki (α= 0.05) örneklem için 384 sayısının yeterli olduğunu önermişlerdir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007). Bu doğrultuda araştırmada ulaşılan 760 örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %47.2'sinin kadın, %52.8'inin erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %78.9'u özelde, %21.1'inin kamuda görev yaptığı görülmektedir. Katılımcıların görev yaptıkları sektörün faaliyet alanlarına göre dağılımları incelendiğinde, %1.6'sının eğitim, %1.7'sinin sağlık, %3'ünün ilaç ve kimya endüstrisi, %22.5'inin lojistik ve gümrük müşavirliği, %33.8'inin bilişim ve teknoloji, %2.1'inin ulaşım, %2'sinin reklamcılık ve tasarım, %2.6'sının yiyecek ve içecek hizmetleri, %2.1'inin turizm ve konaklama hizmetleri, %2.5'inin imalat sanayi, %0.9'unun mühendislik ve mimarlık, %23.3'ünün bankacılık ve finans ve %1.8'inin diğer olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde, %24.2'sinin 18-27 yaş aralığında, %33.7'sinin 28-35 yaş aralığında, %20'sinin 36-44 yaş aralığında ve %22.1'inin 45 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %8.6'sının temel eğitim, %16.3'ünün lise, %47.8'inin üniversite, %22.6'sının yüksek lisans ve %4.7'sinin doktora olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, %41.3'ünün 5 yıldan az, %23.2'sinin 5-10 yıl arası, %17.8'inin 11-15 yıl arasında ve %17.8'inin 15 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumda verilen eğitimlere katılma sıklıklarına göre dağılımları incelendiğinde, %21.8'inin ayda bir, %18'inin üç ayda bir, %16.4'ünün altı ayda bir, %19.4'ünün yılda bir ve %24.4'ünün nadiren olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların kurumda görev yaptıkları bölüme göre dağılımları incelendiğinde, %23.8'inin operasyon, %15.9'unun satış-pazarlama, %15.1'inin müşteri hizmetleri yönetimi, %11.8'inin üretim-planlama, %10.8'inin mevzuat ve %22.6'sının diğer olduğu görülmektedir.

Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanması için kullanımı yaygın olan yapılandırılmış anket uygulaması tercih edilmiştir. Çalışanlara e-mail yoluyla Google form linki gönderilmiş ve çeşitli organizasyonlarda görev yapan kişilerden yüz yüze görüşülerek verilerin toplanması sağlanmıştır. Anketler sonucunda elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları ile çeşitli analizlerle bulgulanmıştır.

Araştırmada Örgütsel Öğrenme Ölçeği: Roger J. Calantone, S. Tamer Çavusgil, Yuhsan Zhao (2002) 'nun beraber ortaya koydukları ''Learning orientation, firm innovation capability and film performance'' başlıklı çalışmasından araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek öğrenme yönelimi (4 soru), paylaşılan vizyon (4 soru), açık fikirlilik (4 soru), bilgi paylaşımı (5 soru) oluşan dört alt boyuttan oluşmaktadır.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği: Janssen, O. (2000) ''Job demands, perceptions of eVort–reward fairness and innovative work behaviour'' Journal of Occupational and Organizational Psychology dergisinde yayınlanan makalesinden araştırmacı tarafından tersine çeviri yapılarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek fikir üretme, fikir destekleme ve fikri uygulama olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Her alt boyutta 3 madde yer almaktadır.

Bireysel İş Performansı Ölçeği: Linda Koopmans, Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt,Stef van Buuren, Allard J. van der Beek, Henrica C.W. de Vet Journal of Applied Measurement. 2014; 15(2), Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis, 2014, isimli çalışmadan araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek görev performansı (7 soru) ve bağlamsal performans (12 soru) ve üretkenlik karşıtı davranışlar boyutu (8 soru) olarak ele alınarak değerlendirilmiştir.

Uygulanan anketlerin cevaplandırılmasında kullanılan 5'li likert tutum ölçeği; 1- Kesinlikle Katılmıyorum - 5- Kesinlikle Katılıyorum algısına denktir.

Güvenirlik analizi sonuçlarına göre, sırasıyla Cronbach's Alpha değerleri Örgütsel Öğreme; 0,893 , Yenilikçi İş Davranışı 0,927, Bireysel İş Performansı 0,844 olduğundan dolayı yüksek güvenilirlikte olduğu görülmektedir.

Araştırma Bulguları

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 23.0 ve Process v3.3 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Kullanılan ölçek normal dağılım gösterdiği için istatistik değerlendirmelerinde parametrik testler kullanılmıştır. Nicel verilerde iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden fazla grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucunda fark elde edildiğinde farkın hangi iki gruptan kaynaklandığını test etmek için Post Hoc testlerden Bonferroni testi kullanılmıştır. Sürekli değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için ise Pearson korelasyon uygulanmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde geliştirilen ölçme araçları ile elde edilen verilerin analiz ile ilgili bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

Tablo 1. Ölçekler Arası İlişki Tablosu

	1	**2**	**3**
1- Bireysel Performans	1.000	0.427	0.771
	-	**0.000***	**0.000***
2- Örgütsel Öğrenme		1.000	0.566
		-	**0.000***
3- Yenilikçi İş Davranışı			1.000

*p<0.05

Ölçekler arası ilişkiyi test etmek için Pearson korelasyon uygulanmıştır. Korelasyon sonucuna göre, bireysel performans ile örgütsel öğrenme arasında (r=0.427, p<0.05), yenilikçi iş davranışı arasında (r=0.771, p<0.05) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel öğrenme ile yenilikçi iş davranışı arasında (r=0.566, p<0.05) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Öğrenmenin Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Yenilikçi İş Davranışının Aracılık Rolüne İlişkin Sonuçlar

Etki	**Tahmin**	**Standart Hata**	**t**	**P**	**Sonuç**
Örgütsel Öğrenme →Bireysel İş Performansı	0.720	0.070	11.770	***	Kabul
Doğrudan Etki	**Tahmin**	**Standart Hata**	**t**	**P**	**Sonuç**
Örgütsel Öğrenme → Yenilikçi İş Davranışı →Bireysel iş Performansı	0.039	0.049	1.129	0.259	Kabul değil
Dolaylı Etki	**Tahmin**		**Güven Aralığı**		
Örgütsel Öğrenme → Yenilikçi İş Davranışı →Bireysel iş Performansı	0.656		(0.570, 0.752)		Anlamlı
Uyum İndeksleri: χ2/df: 3.979, RMSEA: 0.063, GFI: 0.819, AGFI:0.806, CFI: 0.861, SRMR: 0.059					

*p<0.05

Oluşturulmuş olan modelde aracılık rolüne bakılmadan önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Örgütsel öğrenmenin bireysel performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür (β=0.720, p<0.05).

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlı iken, bu etkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen modelin sonuçlara göre %95 güven aralığındaki değerlerin 0'ı içermemesi modelde aracı rolünün olduğunu göstermektedir (0.570, 0.752). Aracı rolü var olduğu kararı verildikten sonra bu aracı rolünün türüne karar vermek için doğrudan etkinin anlamlı olup olmadığına bakılmıştır.

Bunun sonucunda doğrudan etkinin anlamlı olmadığı, (β=0.039, p>0.05) ve aracının tam aracı olduğu kararı verilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda, yenilikçi iş davranışının, örgütsel öğrenme ile bireysel iş performansı ilişkisinin sonuçlarını tam aracı rolü vasıtasıyla, pozitif yönde aktaran bir mekanizma olarak açıkladığı görülmektedir. Bireysel iş performansı örgütsel hedef başarısının en önemli yönlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, hedeflenen geleceğin yaratılması yolunda nitelikli, üretken ve çözüm odaklı çalışanlara olan ihtiyaç günden güne artmaktadır. Öğrenmenin örgüt düzeyine taşınması ve davranışlara yansıması ile elde edilebilecek kazanımlar önemli ölçüde değer yaratan unsurlara dönüşmektedir. Bu araştırma, örgütsel öğrenmenin bireysel iş performası üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin yanı sıra bu ilişkiye aracılık eden yenilikçi iş davranışının etkisine dikkat çekmektedir. Çağın gereksinimlerini karşılamak için, bilgi temelli yetenek ve uygulamaların örgüt içerisine entegre edilmesinin örgütte var olan sistemler ve davranışlar aracılığıyla desteklendiği görülmektedir. Kolektif kapasitenin gelişimi için yenilikçi iş davranışına sahip çalışanların bu yeteneklerinin teşvik edilmesi, insan kaynağından optimum fayda sağlanabilmesini kolaylaştıracaktır.

KAYNAKÇA

Antunes, H. D. J. G., & Pinheiro, P. G. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of Innovation & Knowledge*, *5*(2), 140-149).

Argyris, C., & Donald, A. S. (1996). *Organizational Learning II Theory, Method And Practice.* Newyork: Addison Wesley Publishing Company .

Bos-Nehles, A., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Personnel review*).

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance, 10*(2), 99-109.

Calantone, R. J., Çavuşgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning Orientation, Firm İnnovation Capability , and firm performance. *Industrial Marketing Management, 31*(6), 515-524.

Cangialosi, N., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2020). *Learning Climate and Innovative Work Behavior, the Mediating Role of the Learning Potential of the Workplace. Vocations and Learning).*

Chan, T. L., & Rasli, A. (2014). The Relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study. *International Conference on Innovation, Management and Technology Research. 129,* s. 592-600. Malaysia: Procedia - Social and Behavioral Sciences.

Chiva , R., & Habib, J. (2015). A framework for organizational learning: zero, adaptive and generative learning. *Journal of Management & Organization / FirstView Article*, 1-19.

Curado, C., & Bontis, N. (2006). The knowledge-based view of the firm and its theoretical precursor. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, *3*(4), 367-381).

Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9*(1), 35-46.

De Geus, A.P. (1998). "Yaşayan Şirket: İş Dünyasında Büyüme, Öğrenme ve Uzun Ömür" Çev.: Ahmet Ünver, Rota Yayınları, İstanbul.

Dekoulou, P., & Trivellas, P. (2014). Learning Organization in Greek

Advertising and Media Industry: A way to face crisis and gain sustainable competitive advantage. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 148, 338-347.

Dörner, N. (2012). Innovative work behavior: The roles of employee

expectations and effects on job performance (Doctoral dissertation, Verlag nicht ermittelbar).

Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and

organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. International Journal of Productivity and Performance Management).

İspir, İ. (2018). Çalışanların İş Tatmini İle Yenilikçi Davranışının Bireysel Performansa Etkisi. *İnönü University International Journal of Social Sciences , 7*(2).

Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness And Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73,* 287-302.

Jimenez, D. J. & Valle, R. S. (2011). Innovation, Organizational Learning and Performance, Journal of Business Research, Cilt.64, Sayı.4, s. 408-417.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C., & van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *A Systematic Review JOEM, 53*(8), 856-860.

Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Buuren, S. van, Beek, A.J. van der, Vet, H.C.W. de. (2014), Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. Journal of Applied Measurement, 15(2), 160-175

Nasir, N., Halimatussakdiah, H., Suryani, I., Zuhra, S. E., Armia, S., &

Mahdani, M. (2019, January). How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance. In *1st Aceh Global Conference (AGC 2018)* (pp. 606-612). Atlantis Press.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. *Thousand Oaks: Sage Publications, Personnel Psychology, 59*(2), 484-487.

Pham, L. T., & Hoang, H. V. (2019). The relationship between organizational learning capability and business performance. *The case of Vietnam firms, Journal of Economics and Development, 21*(2), 259-269.

P. Lopez, S., M. Montes, P. J., & Jose Vazquez, O. C. (2005). Organizational learning as a determining factor in business performance. *The Learning Organization, 12*(3), 227--245.

Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2009). The effect of organizational learning on organizational commitment, job satisfaction and work performance. *Journal of Applied Business Research (JABR), 25*(6).

Suliman, A. M. (2001). Work performance: is it one thing or many things? The multidimensionality of performance in a Middle Eastern context. *International Journal of Human Resource Management, 12*(6), 1049-1061).

Tohidi, H., Seyedaliakbar, M., & Mandegari, M. (2012). Organizational Learning Measurement and The Effect on Firm Innovation. *Journal of Enterprise Information Management, 25*(3), 219-245.

Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların Yenilikçi Davranışları üzerine Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü:Sağlık Sektöründe Bir araştırma. *KHO Bilim Dergisi, 23*(2), 105-110.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık, 2007

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA ETKİ EDEN ANLAM KAYNAKLARI: AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,
alimurat@mehmetakif.edu.tr

Doç. Dr. Sema POLATCI

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi,
sema.polatci@gop.edu.tr

Öğr. Gör. Seher YASTIOĞLU

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,
saytas@mehmetakif.edu.tr

ÖZET

Bu araştırma; akademisyenlerin hangi anlam kaynaklarının psikolojik iyi oluş düzeylerini doğrudan arttırdığını ve hangi anlam kaynaklarının işin anlamı vasıtasıyla psikolojik iyi oluşları üzerinde etkili olduğunu ortaya koymak amacıyla yürütülmüştür. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden olan online anket tekniği kullanılmıştır. 669 akademisyenden elde edilen veriler araştırmanın amacı doğrultusunda kurulan araştırma modellerini test etmek için aracı etki analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda; psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan etkisi olan anlam kaynakları fayda sağlama, keşfetme ve öğrenme ve işi yaşam tutkusu olarak görmektir. Psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan etkisi en yüksek olan anlam kaynağı başkalarına "fayda sağlama" anlam kaynağıdır. Bilimsel katkı sağlama ve para ve saygınlık anlam kaynaklarının ise yapılan işin anlamlılığı vasıtasıyla psikolojik iyi oluşu arttırdığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Anlam kaynakları, Psikolojik iyi oluş, İşin anlamı, Akademisyenler

GİRİŞ

İşin anlamı araştırmalarında genel olarak "yapılan iş birey için ne ifade etmektedir?" sorusuna cevap aranmaktadır. Bireyin işinde deneyimlediği anlam veya anlamsızlığı etkileyen faktör veya faktörler (Rosso ve diğerleri, 2010: 95) ise işin anlam kaynakları olarak ifade edilmektedir. Anlamın kaynağının ortaya çıkarılması; kaynağa yapılacak bireysel ve örgütsel müdahaleler ve uygulanacak etkili örgütsel politikalar ile işin anlamının artırılmasına sebep olabilecektir (Polatcı ve diğerleri, 2021). Yazında işin anlamı kavramı ile ilişkili çok sayıda araştırma olmasına rağmen, işin anlam kaynakları kavramı ile ilgili sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Dimitrov, 2012). Konu ile ilgili bilgi birikiminin oluşması hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumlu katkılar ortaya çıkaracaktır.

Bu çalışmada anlam kaynakları hem bütüncül hem de boyutlar bazında ele alınmıştır. Çalışmanın amacı, anlam kaynaklarının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkilerini belirlemektir. Ayrıca araştırmada anlam kaynaklarının hangilerinin doğrudan, hangilerinin ise işin anlamı vasıtasıyla psikolojik iyi oluşa etki ettiği incelenmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Anlam Kaynakları

Bireyin işinde edindiği öznel deneyimler ve etkileşimlere dayanarak işin kayda değer ve olumlu olarak değerlendirilmesi işin anlamı olarak ifade edilmektedir (Wrzesniewski, 2003; Rosso ve diğerleri, 2010; Baumeister, 1991). Bu noktada işin anlamını oluşturan kaynakların da kritik öneme sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bireyin işinde deneyimlediği anlam veya anlamsızlığı etkileyen faktör veya faktörler (Rosso ve diğerleri, 2010: 95) işin anlam kaynakları olarak ifade edilmektedir. Birey anlam

kaynaklarına mevcut işinde ulaşabilirse işini anlamlı bulacak, aksi halde işi birey için anlam ifade etmeyecektir.

Yazında bazı araştırmacılar işin anlamının boyutlarını işin anlam kaynakları olarak da ifade etmişlerdir (Rosso ve diğerleri, 2010: 95; Mercurio, 2019: 30). Bazı araştırmacılar ise anlam kaynaklarını özel olarak ele almış ve anlam kaynağı boyutlarını belirlemişlerdir (Dimitrov, 2012; Bailey ve Madden, 2016). Ancak günümüzde üzerinde fikir birliğine varılmış bir boyutlandırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada ise Polatcı ve arkadaşları (2021) tarafından geliştirilen anlam kaynakları boyutları esas alınmıştır. Onlara göre anlam kaynakları şu şekilde sıralanmaktadır:

- Yaşam tutkusu,
- Bilimsel katkı sağlama,
- Fayda sağlama,
- Para ve saygınlık elde etme,
- Keşfetme ve öğrenme.

Anlam Kaynakları Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Anlam kaynaklarının her biri farklı özelliklere sahip olduğundan, hepsinin bireysel ve örgütsel sonuçlarının aynı yönde olmasını beklemek mümkün değildir. Bazı anlam kaynakları bireysel ve örgütsel çıktıları pozitif yönde etkilerken, bazıları negatif etkileyebilmekte, bazıları ise anlamlı bir etki oluşturmamaktadır. Örneğin Alparslan ve arkadaşlarının (2021) araştırmasında akademisyenler üzerinden 10 anlam kaynağı geliştirilmiş ve bu anlam kaynaklarının bazılarının akademik performansı pozitif, bazılarının ise negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu nedenle aşağıda anlam kaynaklarının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkileri ayrı ayrı ele alınmıştır.

Anlam kaynaklarından yaşam tutkusu alt boyutunun psikolojik iyi oluş[1] üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koyan araştırmalar (Briki, 2017; Vallerand, 2012; Rousseau ve Vallerand, 2008; Philippe, Vallerand ve Lavigne, 2009) bulunmaktadır. Yukhymenko-Lescroart ve Sharma (2019) ise tutku psikolojik iyi oluş ilişkisini akademisyenler üzerinden incelemiş ve paralel sonuçlar elde etmiştir.

Yapılan araştırmalar bireyin başkalarına gönüllü olarak yardım etmesinin, zihinsel ve fiziksel sağlığı, yaşam tatminini, özsaygıyı ve mutluluğu artırıp; depresyonu, stresi ve yetersizlik duygusunu azalttığını göstermektedir (Yeung, Zhang ve Kim, 2018; Oarga, Stavrova ve Fetchenhauer, 2015; Doré ve diğerleri, 2017). Buradan hareketle anlam kaynakları alt boyutlarından bilime katkı sağlama ve ülkeye, topluma, insanlığa katkı sağlamayı içeren fayda sağlamanın psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemesi beklenmektedir.

Araştırmacıların bazıları yüksek gelir ve beraberinde gelen saygınlığın bireyin psikolojik iyi oluşunu pozitif yönde etkilediğini savunmaktadırlar (Killingsworth, 2021; Tay, Zyphur ve Batz, 2018). Bazı araştırmalar ise gelirin refah seviyesi üzerindeki negatif etkisine odaklanmıştır (Aknin, Norton ve Dunn, 2009; Deaton, 2008; Diener ve Biswas-Diener, 2002). Diener ve Biswas-Diener (2002) kısa vadede gelirin psikolojik iyi oluşu artırdığını ancak uzun vadeli sonuçlara bakıldığında önemli bir değişikliğe sebep olmadığını ortaya koymuşlardır.

Yazında gelişim ve öğrenmenin psikolojik iyi oluşa pozitif katkılarını içeren çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Awartani ve Looney, 2015). Bunlarda ifade edilen bireyin psikolojik iyi oluşunun merak ve öğrenme isteği sayesinde ortaya çıkan öğrenme eğilimi ve sonucunda ortaya çıkan sürekli gelişim ile yakından ilişkili olduğudur (De Neve ve Sachs, 2020). Buradan hareketle anlam kaynakları alt boyutlarından keşfetme ve öğrenmenin psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemesi beklenmektedir.

[1] Psikolojik iyi oluş, yazında genellikle mutluluk, yaşam tatmini ve iyi oluş kavramları ile aynı anlamda kullanılmaktadır (Diener, 2000; Camfield ve Skevington, 2008).

H_1: Anlam kaynakları psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

$H_{1(a,b,c,d,e)}$: Anlam kaynaklarının alt boyutları (yaşam tutkusu, bilimsel katkı sağlama, fayda sağlama, para ve saygınlık elde etme, keşfetme ve öğrenme) psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

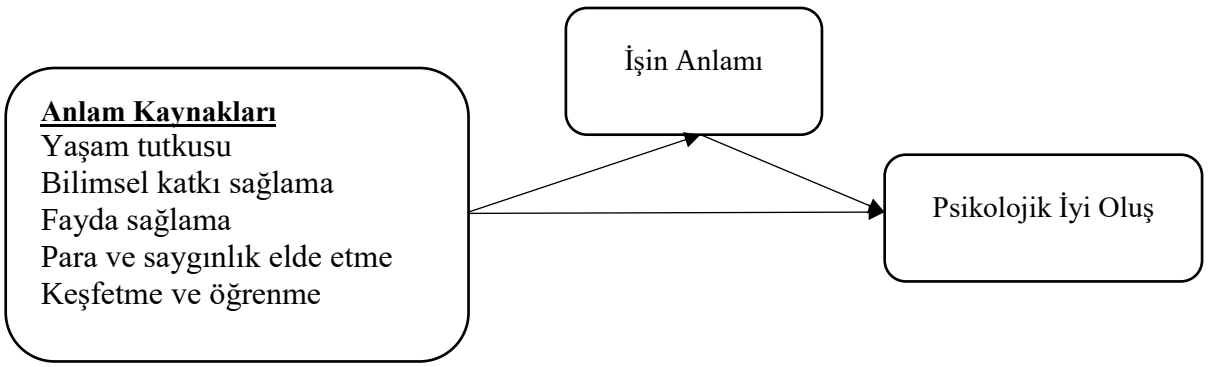
İşin Anlamının Aracılık Etkisi

İşin anlamlı olması bireysel ve örgütsel düzeyde önemli pozitif etkiler meydana getirmektedir. Anlamlı işin önemli sonuçlarından birisi de psikolojik iyi oluş üzerindeki pozitif yönlü etkisidir (Dimitrov, 2012; Schnell, 2009; Ryff ve Keyes, 1995; Steger, 2018; Golpavar ve Abedini, 2014; Bhatnagar ve Aggarwal, 2020, Uzunbacak ve Akçakanat, 2018; Cartwright ve Holmes, 2006; Melton ve Schulenberg, 2008; Keleş, 2017). Diğer yandan bireyin sahip olduğu anlam kaynakları ve bu kaynakların göreceli değeri bireyin işini ne kadar anlamlı algıladığını etkilemektedir (Schnell, 2009; Dimitrov, 2012; Rosso ve diğerleri, 2010). Bu çalışmada anlam kaynaklarının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde işin anlamının aracılık etkisi incelenmiştir. Bu sayede hangi anlam kaynaklarının işin anlamlı vasıtasıyla psikolojik iyi oluşu artırdığını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

H_2: Anlam kaynakları işin anlamı aracılığıyla psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

$H_{2(a,b,c,d,e)}$: Anlam kaynaklarının alt boyutları (yaşam tutkusu, bilimsel katkı sağlama, fayda sağlama, para ve saygınlık elde etme, keşfetme ve öğrenme) işin anlamı aracılığıyla psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

Geliştirilen hipotezler çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

YÖNTEM

Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi[1]

Araştırmanın evreni Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Yükseköğretim Kurumu'na bağlı toplam üniversite sayısı 205 ve akademisyen sayısı 180.057'dir (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, Mayıs 2021). Araştırma Şubat 2021- Nisan 2021 tarihleri arasında yürütülmüştür. Araştırmada gönüllülük esasına bağlı kalınarak nicel araştırma yöntemlerinden olan online anket tekniği kullanılmıştır. Online anket formu iki bölüm olarak kurgulanmıştır. İlk bölümde katılımcıların demografik ve mesleki bilgilerini içeren sorulara yer verilmiş, ikinci bölümde ise anlam kaynakları, işin anlamlılığı ve psikolojik iyi oluş ölçüm araçlarına yer verilmiştir. Anket linkinin üniversitelere dağıtımı resmi yazı ile yapılmıştır. 68 üniversite, bünyesinde çalışan akademisyenlere anketin dağıtımını yapmayı kabul ettiğini resmi yazı ile bildirmiştir. Araştırmaya toplam 670 akademisyen katılmıştır. Veri seti içerisinde uç değer teşkil eden 1 anket veri setinden çıkartılmış ve son durumda 669 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden betimleyici istatistikler ve hipotez testleri yapılmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların %52,8'i erkek, %47,2'si kadındır. Katılımcıların %35'i 22-34, %36,7'si 36-44 ve %28,3'ü

[1] Çalışmanın etik izni Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan alınmıştır (06.01.2021, GO 2021/24)

45-76 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu devlet üniversitesinde görev yapmaktadır (%88,6). Katılımcıların %50,6'sı öğretim üyelerinden, %49,4'ü öğretim elemanlarından oluşmaktadır ve neredeyse yarısı (%47,4) sosyal bilimler temel alanında çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları, Geçerlilik ve Güvenilirlik

Akademisyenlik mesleğinde anlam kaynakları envanteri: Akademisyenlerin anlam kaynakları düzeylerini tespit etmek üzere Polatcı ve arkadaşları (2021) tarafından geliştirilen "Akademisyenlik Mesleğinde Anlam Kaynakları Envanteri" kullanılmıştır. Envanter 5 alt boyut (yaşam tutkusu, bilimsel katkı sağlama, fayda sağlama, para ve saygınlık elde etme, keşfetme ve öğrenme) ve 31 maddeden oluşmaktadır. Yaşam tutkusu boyutuna "Varlık sebebim", bilimsel katkı sağlama "Faydalı eserler bırakmak", fayda sağlama boyutuna "Öğrenci yetiştirmek", keşfetme ve öğrenme boyutuna "Öğrenme sevgisi" ve para ve saygınlık elde etme boyutuna "Maddi kazanç sağlamak" maddeleri örnek verilebilir. Envanterde10'lu Likert ölçeğine göre derecelendirme yapılmıştır (1=Hiç Önemli Değil, 10=Çok Önemli).

İşin anlamlılığı ölçeği: Katılımcıların işlerini anlamlı bulma düzeylerini tespit etmek amacıyla Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen, 10 ifade ve 3 alt boyuttan oluşan "İşin Anlamı Ölçeği (WAMI)" kullanılmıştır (örnek ifade: "Anlamlı bir kariyere sahibim."). Ölçekte cevaplara 5'li Likert ölçeğine göre derecelendirme yapılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Akın ve ark. (2013) tarafından 10 ifade ve üç boyut olarak yapılmış; Fındıklı ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında ise ölçek 10 ifade ve tek boyut olarak uyarlanmıştır.

Psikolojik iyi oluş ölçeği: Katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerini tespit etmek amacıyla Diener ve ark. (2010) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması, geçerliliği ve güvenilirliği Telef (2013) tarafından yapılan "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 8 maddeden oluşmaktadır (örnek ifade: "Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum."). Ölçekte cevaplara 7'li Likert ölçeğine göre derecelendirme yapılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum).

Ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği*:* Anlam kaynakları envanteri, işin anlamlılığı ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinin geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Anlam kaynakları envanterinin 31 maddelik yapısı ve psikolojik iyi oluş ölçeğinin 8 maddelik yapısı doğrulanmıştır. İşin anlamı ölçeğinde ise gerekli faktör yüküne sahip olmadığı ve uyum iyiliği değerlerini düşürdüğü tespit edilen Anlam1, Anlam3 ve Anlam5 maddeleri modelden çıkartılmıştır. İlgili maddelerin modelden çıkartılmasının ardından, işin anlamlılığı ölçeği ise tek boyutlu ve 7 maddeden oluşan yapı ile kabul edilebilir düzeyde uyum iyiliği değerleri vermiş, dolayısıyla ölçeğin bu araştırmada tek boyutlu işin anlamlılığı ölçeği olarak yapısı doğrulanmıştır.

Son durumda, anlam kaynakları envanteri faktör yüklerinin .60 ile .80 aralığında olduğu, işin anlamlılığı ölçeği faktör yüklerinin .55 ile .80 aralığında olduğu ve psikolojik iyi oluş ölçeği faktör yüklerinin .55 ile .74 arasında olduğu belirlenmiştir ve uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ölçüm araçlarının uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

	Uyum İyiliği Değerleri			
Ölçüm Araçları	**$\chi 2/df$**	**CFI**	**TLI**	**RMSEA**
Anlam Kaynakları Ölçeği	3.39	0.91	0.90	0.06
İşin Anlamlılığı Ölçeği	5.04	0.97	0.95	0.78
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	3.70	0.98	0.96	0.06
$p<0.001$; N=669				

Ayrıca ölçüm araçlarının Cronbach Alpha güvenilirlikleri hesaplanmıştır. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı değerlerinin anlam kaynakları envanteri alt boyutları için 0.83 ile 0.88 aralığında, işin anlamlılığı ölçeği için 0.86 ve psikolojik iyi oluş ölçeği için 0.85 olduğu

tespit edilmiştir. Veri setinin normal dağılım değerlerini gösteren çarpıklık ve basıklık değerlerinin ise -1.5 ile +1.5 olduğu ve verilerin normal dağılım gösterdiği (Tabachnick ve Fidell, 2013) tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri, jamovi 1.6.23 (The jamovi Project, 2021) paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle ölçeklerin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile sağlanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı değeri kullanılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda betimleyici istatistikler yapılmış, değişkenler arası korelasyon düzeyleri tespit edilmiş ve araştırmanın amacı doğrultusunda kurulan araştırma modellerini test etmek için aracı etki analizi yapılmıştır.

BULGULAR

Araştırma modellerini test etmeden önce değişkenler arası anlamlı ilişkileri incelemek üzere korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Söz konusu değişkenlerin birbirleriyle ilişkisi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerinde etkili olabileceğine işaret etmektedir. Araştırmaya dâhil edilen değişkenlere ait ortalama değerler, standart sapma değerleri ve Pearson korelasyon katsayıları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırmanın Değişkenlerine Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ort. (SS)	1	2	3	4	5	6	7
1. Yaşam Tutkusu	9.20 (0.79)	1						
2. Bilimsel Katkı Sağlama	8.49 (1.23)	0.587***	1					
3. Fayda Sağlama	8.91 (1.02)	0.683***	0.640***	1				
4. Keşfetme ve Öğrenme	9.21 (0.79)	0.693***	0.694***	0.763***	1			
5. Para ve Saygınlık Elde Etme	6,63 (2.02)	0.431***	0.335***	0.355***	0.308***	1		
6. İşin Anlamlılığı	4.28 (0.58)	0.508***	0.403***	0.516***	0.485***	0.213***	1	
7. Psikolojik İyi Oluş	5.79 (0.80)	0.329***	0.262***	0.404***	0.325***	0.105**	0.538***	1

*N= 669; Ort.=Ortalama; SS= Standard Sapma; **p < 0.01, ***p < 0.001*
Not: Yaşam tutkusu, bilimsel katkı sağlama, fayda sağlama, keşfetme ve öğrenme, para ve saygınlık elde etme boyutları Akademisyenlik Mesleğine Dair Anlam Kaynakları Ölçeği'nin boyutlarıdır.

Tablo 2'de yer alan korelasyon analizi bulguları incelendiğinde işin anlamlılığı, psikolojik iyi oluş ve anlam kaynakları ölçeği alt boyutları arasındaki tüm ilişkilerin anlamlı ve pozitif yönde olduğu görülmektedir. İşin anlamı ile anlam kaynakları arasında en yüksek ilişkinin fayda sağlama (r=.516, p<0.001) ve yaşam tutkusu (r=.508, p<0.001) alt boyutlarında olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluş ile anlam kaynakları arasında en yüksek ilişki fayda sağlama (r=.404, p<0.001), yaşam tutkusu (r=.329, p<0.001) ve keşfetme öğrenme (r=.325, p<0.001) alt boyutlarında gerçekleşmiştir. Anlam kaynakları boyutları arası en yüksek üç ilişki sırasıyla fayda sağlama ile keşfetme ve öğrenme (r=.763, p<0.001), bilimsel katkı sağlama ile keşfetme ve öğrenme (r=.694, p<.001) ve yaşam tutkusu ile keşfetme ve öğrenme (r=.693, p<.001) arasında pozitif yönde gerçekleşmiştir.

Değişkenler arası anlamlı ilişkilerin varlığı sorgulandıktan sonra, bu çalışmanın amacı olan psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan etkili olan ve dolaylı olarak etkileyen (işin anlamlılığı aracılığı ile) anlam kaynaklarını tespit etmek üzere modeller kurulmuş ve kurulan modeller üzerinden %95 güven aralığında aracı etki analizleri gerçekleştirilmiştir. Aracı etki analizi bulguları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Psikolojik İyi Oluşa Doğrudan Etkili Anlam Kaynakları (Aracı Etki Analizi Bulguları)[1]

	Aracı Etki Analizi					Etki Katsayıları			
	Etki	**Est.**	**SE**	**p**	**%**	**Yollar**	**Est.**	**SE**	**p**
Model 1 **Fayda Sağlama→İA→PİO**	Dolaylı	.182	.0191	<.001	57.3	Fayda→İA	.291	.0187	<.001
	Doğrudan	**.135**	**.0294**	**<.001**	**42.7**	İA→PİO	.624	.0521	<.001

[1] Anlam kaynaklarında doğrudan etki ve etki büyüklüğüne göre sıralama yapılmış, tablo bu sıralamaya göre oluşturulmuştur.

	Toplam	.317	.0277	<.001	100	Fayda→PİO	.135	.0294	<.001
Model 2 Keşfetme/Öğrenme→İA→PİO	Dolaylı	.243	.0248	<.001	74.3	KÖğrenme→İA	.350	.0245	<.001
	Doğrudan	**.084**	**.0373**	**.025**	**25.7**	İA→PİO	.692	.0516	<.001
	Toplam	.326	.0368	<.001	100	KÖğrenme→PİO	.084	.0373	.025
Model 3 Yaşam Tutkusu→İA→PİO	Dolaylı	.165	.0165	<.001	77.2	YTutkusu→İA	.237	.0155	<.001
	Doğrudan	**.049**	**.0245**	**.046**	**22.8**	İA→PİO	.695	.0524	<.001
	Toplam	.213	.0237	<.001	100	YTutkusu→PİO	.049	.0245	.046
Model 4 Bilimsel Katkı Sağlama→İA→PİO	Dolaylı	.211	.0236	<.001	79.5	BKatkı→İA	.294	.0258	<.001
	Doğrudan	.055	.0361	.131	20.5	İA→PİO	.718	.0494	<.001
	Toplam	.027	.0379	<.001	100	BKatkı→PİO	.055	.0361	.131
Model 5 Para/Saygınlık Elde Etme→İA→PİO	Dolaylı	.046	.0085	<.001	92.7	ParaS→İA	.061	.0107	<.001
	Doğrudan	-.003	.0132	.769	7.8	İA→PİO	.751	.0464	<.001
	Toplam	.042	.0152	.006	100	ParaS→PİO	-.003	.0132	.769

N= 669
Not 1: İA=İşin Anlamı, PİO: Psikolojik İyi Oluş, Fayda: Fayda Sağlama, KÖğrenme: Keşfetme ve Öğrenme, YTutkusu: Yaşam Tutkusu, BKatkı: Bilimsel Katkı Sağlama, ParaS: Para ve Saygınlık Elde Etme
Not 2: Estimates katsayısı 0.01'e yakınsa düşük, 0.09'a yakınsa orta, 0,25'e yakınsa yüksek etki (Preacher ve Kelley, 2011).

Tablo 3'te yer alan aracı etki analizi bulguları incelendiğinde, psikolojik iyi oluşa doğrudan etkisi anlamlı olan anlam kaynaklarının fayda sağlama, keşfetme ve öğrenme ve yaşam tutkusu olduğu tespit edilmiştir. Bilimsel katkı sağlama ve para ve saygınlık elde etme anlam kaynakları ise psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Bulgular detaylı incelendiğinde, psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan etkisi en yüksek olan anlam kaynağı fayda sağlamadır ve orta düzeyde pozitif yönde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Model 1; Est:0.135, p<0.001). Model 1'de toplam etkinin (Est:0.317, p<0.001) %42,7'lik kısmı fayda sağlamanın psikolojik iyi oluş üzerindeki doğrudan etkisi (Est:0.135) tarafından açıklanmaktayken, %57,3'ü işin anlamlılığı aracılığı ile dolaylı etki (Est:0.182, p<0.001) tarafından açıklanmaktadır. Bununla birlikte fayda sağlamanın işin anlamı üzerindeki etkisi (Est:0.291, p<0.001) ve işin anlamının da psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi (Est:0.624, p<0.001) pozitif yönde anlamlıdır. Psikolojik iyi oluşa doğrudan etkisi olan ikinci anlam kaynağı ise keşfetme ve öğrenmedir. Keşfetme ve öğrenme anlam kaynağının psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan, orta düzeyde ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir (Model 2; Est:0.084, p<0.05). Model 2'de toplam etkinin (Est:0.326, p<0.001) %25,7'lik kısmı keşfetme ve öğrenmenin psikolojik iyi oluş üzerindeki doğrudan etkisi (Est:0.084) tarafından açıklanmaktayken, %74,3'ü işin anlamlılığı aracılığı ile dolaylı etki (Est:0.243, p<0.001) tarafından açıklanmaktadır. Bununla birlikte keşfetme ve öğrenmenin işin anlamı üzerindeki etkisi (Est:0.350, p<0.001) ve işin anlamının da psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi (Est:0.692, p<0.001) pozitif yönde anlamlıdır. Psikolojik iyi oluşa doğrudan etkisi olan üçüncü anlam kaynağı ise yaşam tutkusudur. Yaşam tutkusu anlam kaynağının psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan, düşük düzeyde ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir (Model 3; Est:0.049, p<0.05). Model 3'te toplam etkinin (Est:0.213, p<0.01) %22,8'lik kısmı yaşam tutkusunun psikolojik iyi oluş üzerindeki doğrudan etkisi (Est:0.049) tarafından açıklanmaktayken, %77,2'si işin anlamlılığı aracılığı ile dolaylı etki (Est:0.165, p<0.001) tarafından açıklanmaktadır. Bununla birlikte keşfetme ve öğrenmenin işin anlamı üzerindeki etkisi (Est:0.237, p<0.001) ve işin anlamının da psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi (Est:0.695, p<0.001) pozitif yönde anlamlıdır. Model 4 ve Model 5 incelendiğinde ise bilimsel katkı sağlama ve para ve saygınlık elde etme anlam kaynaklarının psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan etkilerinin anlamsız olduğu (p>0,05) olduğu; ancak dolaylı etkilerinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir ($Est_{(bilimselkatkı)}$:0.211, p<0.01; $Est_{(para/saygınlık)}$:0.046, p<0.01).

SONUÇ

Bu araştırmanın temel amacı; akademisyenlerin hangi anlam kaynaklarının psikolojik iyi oluş düzeylerini, işin anlamı üzerinden değil de doğrudan arttırdığını ortaya koymaktır. Bulgular incelendiğinde, psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan etkisi olan anlam kaynakları fayda sağlama, keşfetme ve öğrenme ve işi yaşam tutkusu olarak görmektir. Psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan etkisi

en yüksek olan anlam kaynağı "fayda sağlama" anlam kaynağıdır. İşinin anlamını, kendinin ötesinde bulan ve etki alanındaki diğerlerine katkı sağlamak olarak gören akademisyenler işlerinde diğerlerine göre daha mutlu görünmektedir. Akademisyenin çevresi üzerinde, işi vasıtasıyla olumlu etki oluşturması Ryff'ın (1995) psikolojik iyi oluş kaynaklarında ifade ettiği çevresel hakimiyet/etki kaynağının güçlü olduğunu ifade etmektedir. Bu etki akademisyeni daha mutlu kılmaktadır. Etkinin içeriği öğrenci yetiştirmek de olabilmekte, çalışılan kurumun veya yörenin faydası için çalışmak da olabilmekte, ülkeye hizmet etmek için mesleğini bir araç olarak görmek de olabilmektedir.

Akademisyenlerin psikolojik iyi oluşları üzerinde doğrudan etkili olan ikinci anlam kaynağı ise keşfetme ve öğrenmedir. İşinin anlamını bir gelişim ve uzmanlık yolculuğu olarak gören, sürekli öğrenme heyecanı ile mesleğini icra eden akademisyenlerin işlerinde mutlu olduğu görülmektedir. Burns (2017), kişinin ustalık duygusu ve kişisel gelişim gibi kendine yönelik tutumlarının psikolojik iyi oluşunun önemli belirleyicileri olduğunu ifade etmektedir. Potansiyelini gerçekleştiren, yeni deneyimler için yolculuğa çıkan ve kendisini sürekli geliştirme eğiliminde olan kişi yaşamdan daha fazla doyum almaktadır (Straume ve Vittersø, 2015) ve bu gelişim serüveni kişinin mutluluğunun önemli bir parçasıdır (Ryff ve Singer, 2008).

Psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan etkisi bulunan bir diğer anlam kaynağı ise akademisyenin işini yaşam tutkusu olarak görmesidir. Mesleğini bir yaşam biçimi olarak benimsemiş, hayatının anlamı ve yaşam enerjisi veren bir tutku olarak gören akademisyenler işlerinden mutlu gözükmektedir. Tutkunun bir anlam kaynağı olarak psikolojik iyi oluşta oldukça güçlü bir etkiye sahip olduğu farklı araştırmalarla da ortaya konmuştur (Briki, 2017; Vallerand, 2012; Rousseau ve Vallerand, 2008).

Araştırmanın diğer bulguları incelendiğinde, bilimsel katkı sağlama ve para ve saygınlık anlam kaynaklarının akademisyenlerin psikolojik iyi oluşları üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı; bu anlam kaynaklarının yapılan işin anlamlılığı vasıtasıyla psikolojik iyi oluşu arttırdığı görülmektedir. Her ne kadar belirli bir gelir seviyesi mutluluğu arttırsa da (Layard, 2011), elde edilen gelirin uzun vadede mutluluk üzerinde önemli bir değişikliğe sebep olmadığı bilinmektedir (Diener ve Biswas-Diener, 2002; Aknin, Norton ve Dunn, 2009). Nitekim para kazanmayı, saygınlığı ve gücü temel bir hedef olarak görmek yerine, işin yan bir çıktısı olarak görebilmek kişisel olarak daha olumlu bir psikolojiyi doğurmaktadır. İşlerinde kendilerinden öte bir katkı isteği ve sosyal bir misyon ile motive olan, bununla birlikte yaptığı işi yaşam tutkusu olarak gören kişilerin içten bir mutluluk hissi yaşadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

KAYNAKÇA

Akın, A., Hamedoglu, M. A., Kaya, Ç. ve Sarıçam, H. 2013. Turkish version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and reliability study. **Journal of European Education**, 3(2): 11-16.

Aknin, L. B., Norton, M. I. ve Dunn, E. W. 2009. From wealth to well-being? Money matters, but less than people think. **The Journal of Positive Psychology**, 4(6): 523-527.

Alparslan, A. M., Polatcı, S. ve Yastıoğlu, S. 2021. Akademisyenlik mesleğine dair işin anlam kaynakları-akademik performans ilişkisi üzerine bir araştırma. **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, Yayın aşamasında.

Awartani, M. ve Looney, J. 2015. **Learning and well-being: An agenda for change.** Doha: Qatar Foundation.

Bailey, C. ve Madden, A. 2016. What makes work meaningful-or meaningless. **MIT Sloan Management Review**, 57(4): 1-17.

Baumeister, R. F. 1991. **Work, work, work, work. Meanings of life.** New York: The Guilford Press.

Bhatnagar, J. ve Aggarwal, P. 2020. Meaningful work as a mediator between perceived organizational support for environment and employee eco-initiatives, psychological capital and alienation. **Employee Relations**, 42(6): 1487-1511. https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0187 .

Briki, W. 2017. Passion, trait self-control, and wellbeing: Comparing two mediation models predicting wellbeing. **Frontiers in Psychology**, 8: 841.

Burns R. A. 2017. Psychosocial well-being. In: Pachana N. A. (Eds). **Encyclopaedia of Geropsychology**. Singapore: Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-287-082-7_251.

Camfield, L. ve Skevington, S. M. 2008. On Subjective Well-Being and Quality of Life, **Journal of Health Psychology,** 13(6): 764-775.

Cartwright, S. ve Holmes, N. 2006. The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. **Human Resource Management Review**, 16(2): 199-208.

Cascio, W. F. 2003. Responsible restructuring: Seeing employees as assets, not costs. **Ivey Business Journal**, 68: 1-5.

Chalofsky, N. 2003. An emerging construct for meaningful work. **Human Resources Development International**, 6(1): 69-83.

De Neve, J. E. ve Sachs, J. D. 2020. Sustainable development and human well-being. **World Happiness Report**: 112-127.

Deaton, A. 2008. Income, health, and well-being around the world: Evidence from the Gallup world poll. **Journal of Economic Perspectives**, 22(2): 53-72.

Diener, E. ve Biswas-Diener, R. 2002. Will money increase subjective well-being? **Social Indicators Research**, 57(2): 119-169.

Diener, E. 2000. Subjective Well-Being. The Science of Happiness and a Proposal For A National Index. American Psychologist, 55(1): 34-43.

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. ve Biswas-Diener, R. 2010. New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. **Social Indicators Research**, 97: 143-156.

Dimitrov, D. 2012. Sources of meaningfulness in the workplace: A study in the US hospitality sector. **European Journal of Training and Development**, 36(2/3): 351-371.

Doré, B. P., Morris, R. R., Burr, D. A., Picard, R. W. ve Ochsner, K. N. 2017. Helping others regulate emotion predicts increased regulation of one's own emotions and decreased symptoms of depression. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 43(5): 729-739.

Fındıklı, M, A., Keleş, H, N. ve Afacan, C. 2017. İşin anlamı kavramı ve tercüme bir ölçeğin Türkçe'de geçerlik ve güvenirlik analizi. **KAÜİİBFD**, 8(16): 395-413.

Keleş, H. N. 2017. Anlamlı iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. **The Journal of Happiness and Well-Being**. 5(1): 154-167.

Killingsworth, M. A. 2021. Experienced well-being rises with income, even above $75,000 per year. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, 118(4): 1-6.

Layard, R. 2011. **Happiness: Lessons from a new science.** Penguin UK.

Melton, A. M. ve Schulenberg, S. E. 2008. On the measurement of meaning: Logotherapy's empirical contributions to humanistic psychology. **The Humanistic Psychologist**, 36(1): 31-44.

Mercurio, Z. A. 2019. The lived experience of meaningful work in a stigmatized occupation: A descriptive phenomenological inquiry (Doctoral dissertation, Colorado State University).

Oarga, C., Stavrova, O. ve Fetchenhauer, D. 2015. When and why is helping others good for well-being? The role of belief in reciprocity and conformity to society's expectations. **European Journal of Social Psychology**, 45(2): 242-254.

Philippe, F. L., Vallerand, R. J. ve Lavigne, G. L. 2009. Passion does make a difference in people's lives: A look at well-being in passionate and non-passionate individuals. **Applied Psychology: Health and Well-Being**, 1(1): 3-22.

Polatcı, S. Alparslan, A. M. ve Yastıoğlu, S. 2021. Akademisyenlik Mesleğinde Anlam Kaynakları envanteri. Yayın aşamasında.

Preacher, K. J. ve Kelley, K. 2011. Effect size measures for mediation models: quantitative strategies for communicating indirect effects. **Psychological Methods**, 16(2): 93-115.

Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. 2010. On the meaning of work: A theoretical integration and review**. Research in Organizational Behavior**, 30: 91-127.

Rousseau, F.L. ve Vallerand, R.J. 2008. An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. ***International Journal of Aging and Human Development****, 66:* 195-211.

Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. 1995. The structure of psychological well-being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**, 69(4): 719–27.

Ryff, C. D. ve Singer, B. H. 2008. Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. **Journal of Happiness Studies**, 9(1): 13-39.

Schnell, T. 2009. The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. **The Journal of Positive Psychology**, 4(6): 483-499.

Steger, M. F. 2018. Meaning and well-being. In E. Diener, S. Oishi, ve L. Tay (Eds.), **Handbook of Well-Being**. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.

Steger, M. F., Dik, B. J. ve Duffy, R. D. 2012. Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). **Journal Of Career Assessment**, 20(3): 322- 337.

Straume, L. V. ve Vittersø, J. 2015. Well-being at work: Some differences between life satisfaction and personal growth as predictors of subjective health and sick-leave. **Journal of Happiness Studies**, 16(1): 149-168.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. 2013. **Using Multivariate Statistics 6th Edition**. Pearson Education.

Tay, L., Zyphur, M. ve Batz, C. L. 2018. Income and subjective well-being: Review, synthesis, and future research. In Diener, E., Oishi, S., Tay, L., (Eds.), **Handbook of Well-Being.** Salt Lake City, UT: DEF Publishers.

Telef, B. B. 2013. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİOO): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. **Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi**, 28(3): 374-384.

The jamovi Project. 2021. jamovi. (Version 1.6.23) [Computer Software]. https://www.jamovi.org , Erişim Tarihi: 07.05.2021.

Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. 2018. İşin anlamı, zindelik, mutluluk ve iş tatmini ilişkileri üzerine görgül bir araştırma. **Electronic Journal of Social Sciences**, 17(68): 1691-1702.

Vallerand, R. J. 2012. The role of passion in sustainable psychological well-being. **Psychology of well-Being: Theory, research and practice**, 2(1): 1-21.

Wrzesniewski, A. 2003. Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), **Positive Organizationalscholarship**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Yeung, J. W., Zhang, Z. ve Kim, T. Y. 2018. Volunteering and health benefits in general adults: cumulative effects and forms. **BMC Public Health**, 18(1): 1-8.

Yukhymenko-Lescroart, M. A. ve Sharma, G. 2019. The relationship between faculty members' passion for work and well-being. **Journal of Happiness Studies**, 20(3): 863-881.

Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. https://istatistik.yok.gov.tr/ , Erişim Tarihi: 07.05.2021.

BİREYSEL DEĞERLERİN KENDİ KENDİNE LİDERLİK DAVRANIŞINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Arş. Gör. Sevcan PINAR
Beykent Üniversitesi,
sevcan_pinar@hotmail.com

Prof. Dr. Olcay Bige AŞKUN
Marmara Üniversitesi,
olcayb@marmara.edu.tr

ÖZET

Günümüz koşullarında Covid 19 salgınıyla birlikte küresel çapta yaşanan belirsizlikler artmış ve iş yapma usullerinde hızlı değişimler meydana gelmiştir. Bu unsurların işletmelerdeki yönetim anlayışlarının yeniden gözden geçirilmesinde ve farklı liderlik davranışlarının gündeme gelmesinde önemli rolü vardır. Modern yaklaşımlarla birlikte ortaya çıkan kendi kendine liderlik olgusu da odağına insanı alan bir liderlik yaklaşımıdır. İşletmeler açısından gelişmenin öncelikle işgörenlerinden başlaması, bireylerin kendi kendilerini yönetmeleri, örgütlerin başarısı için de önemli bir husustur. Kendi kendine liderlik kavramı da genel anlamda bireylerin kendi eylem ve düşüncelerini düzenleyebilmek amacıyla iç motivasyonlarını sağlamaları ve bu bakış açısını edinmelerine odaklanır. Manz (1986), kendi kendine liderliği; "kişinin bireysel ve örgütsel başarıyı elde etmek üzere bilişsel/doğal ve davranışsal temelli stratejileri uygulayarak, kendi davranışlarını kontrol etmesi ve kendi kendini yönlendirmesi" şeklinde tanımlar. Ayrıca işgörenlerin performans ve verimliliğinin artırılmasında önemli etkenler arasında yer alabileceği ve işgörenlerin güçlendirilmesi açısından da önemli olabileceği belirtilmektedir (Doğan ve Şahin, 2008). Nitekim işgörenlerin güçlendirilmesi için; işletmelerin öncelikle; çalışanlarının sahip olduğu bireysel yetenek ve değerleri anlaması, ortaya çıkarmaları için uygun bir ortam sağlaması önemli bir husustur (Manz ve Sims, 1991). Bireylerin ise; çalışma hayatı içerisinde; hem hedeflerine ulaşabilmeleri hem de kendilerini yönetebilme becerilerini kullanabilmeleri oldukça önemlidir. Sosyal öğrenme kuramının temel varsayımları arasında, davranışların öğrenilebileceğinden, bireylerin kendilerini yönetme kapasitelerinden (Bandura, 2001); içsel motivasyon kuramında ise, bireyin dış faktörlere bağımlı olmadan kendi kendini motive edebilmesinden (Houghton ve Neck, 2002) söz edilmektedir. Kişilik yapılarının farkında olan bireylerin kendilerini daha iyi tanıyacakları, duygu ve düşüncelerini düzenleyebilecekleri (Skowron ve Dendy, 2004) ve kendilerini yönetme becerilerini daha kolay edinebilecekleri varsayılmaktadır (Markham ve Markham, 1995). Bu doğrultuda araştırmanın amacı, işgörenlerin bireysel değerlerinin kendi kendine liderlik davranışı üzerinde etkisinin olup olmadığının incelenmesidir. Araştırma verilerinin değerlendirilmesi amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda, işgörenlerin davranışlarına rehberlik eden değerlerin, kendilerine liderlik etme davranışlarını etkilediği, bireylerin kendilik algılarının arttığı görülmüştür. Yoğun çalışma temposu altında yöneticilerin ve işgörenlerin kendilerini yönetme becerilerini edinmelerinin önemli yetkinlikler arasında yer aldığı belirlenmiştir. Araştırmanın, bireysel değerlerin, kendi kendine liderlik davranışlarına etkisinin incelenmesinin ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Değerler, Kendi Kendine Liderlik

ESNEK ÇALIŞMANIN ESNEKLİĞİNİN MODELLENMESİ [1]

Doç. Dr. İdil IŞIK
İstanbul Bilgi Üniversitesi
idil.isik@bilgi.edu.tr

Prof. Dr. Kübra Doğan YENİSEY
İstanbul Bilgi Üniversitesi
kubra.dogan@bilgi.edu.tr

Doç. Dr. Deniz KANTUR
İstanbul Bilgi Üniversitesi
deniz.kantur@bilgi.edu.tr

ÖZET

Bu bildiri, çalışanların psikolojik iyi oluşunu ve organizasyonların dayanıklılığını destekleyici bir esnek çalışma yönetim standardı yapılandırmayı hedefleyen TUBITAK ARDEB 1001[2] destekli bir projenin nitel faz bulgularına dayalı olarak hazırlanmıştır. COVID-19 şartlarında esnek çalışmaya geçen örgütlerdeki uygulamalar, farklı sektörlerden toplam 53 operasyon ve insan kaynakları yöneticisiyle yapılan mülakatlarla incelenmiş, zaman ve/veya mekân esnekliğiyle çalışmanın birey ve örgütlerde etkili ve sürdürülebilir şekilde yönetilmesinin esasları araştırılmıştır. Bu esaslar yönetim sistem standardı ilkelerine göre bir araya getirilmiş ve esnek çalışmanın farklı ihtiyaç ve koşullara uygun yapılandırılmasında izlenecek süreç "esnek çalışmanın esnekliğinin modellenmesi" olarak isimlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Esnek çalışma, zaman ve/veya mekân esnekliği, esnek çalışma modellenmesi, uzaktan çalışma, psikolojik iyi oluş, dayanıklılık, Covid-19

GİRİŞ

Esnek çalışma Covid-19 salgını öncesinde de bir yönetim ve motivasyon aracı olarak işletmelerin gündeminde idi. Ancak, salgın esnek çalışmanın önemini gözler önüne serdi. Bu kapsamda pek çok firma teknolojik altyapıyla evden, uzaktan, kısmî, kısa ve henüz adı konmamış çalışma modellerini uygulamak durumunda kalarak, iş sürekliliğini garantilemeye çalıştı (CIPD, 2020; ILO, 2020a, 2020b). Bu dönemde en yaygın kullanılan esnek çalışma biçimi evden çalışma oldu (Belzunegui-Eraso ve Erro-Garcés, 2020). Evden çalışma her ne kadar tüm organizasyonlara ve iş tanımlarına uygun olmasa da salgın döneminde işlevsel görüldü (Messenger, 2020). Bu tecrübeler, sosyal mesafe gereklerinin ortadan kalkmasının ardından esnek çalışma uygulamalarının iş dünyasının gündeminde kalacağına işaret etmektedir.

Diğer taraftan, evden çalışmanın iş ve özel yaşam dengesinde iş lehine kaymaya yol açması, iyi yönetilmeyen süreçlerin insanları sürekli çalışır hale getirmesi, psikolojik esenlik açısından bir tehdit olarak da ortaya çıkabilmektedir ve bu olumsuz sonuçların, esnek çalışmanın etkili yönetilmemesinden kaynaklanma ihtimali yüksektir. (Işık, Yenisey ve Kantur, 2021). Clark (2016), Chen ve Fulmer (2018) ve Torlak (2018), esneklik sistematik şekilde yönetilmediğinde örgüt

[1] Esnek çalışma yönetim standardı projesinde emeklerini esirgemeyen Betül Yücel, Esin Çetin Özbudak, Faruk Ceylan, Kağan Güney ve Övgü Torlak'a; proje sürecindeki çalışmaları için bursiyerler Banu Sezginer ve Yasin Kuzdağ'a, rapor aşamasındaki destekleri için Gülşah Özkan ve Elif Ayaz'a teşekkür ederiz.
[2] Bu proje, TÜBİTAK ARDEB 1001 - Bilimsel ve teknolojik araştırma projelerini destekleme programı kapsamında açılan "Covid-19 ve Toplum: Salgının Sosyal, Beşeri ve Ekonomik Etkileri, Sorunlar ve Çözümler" başlıklı çağrı kapsamında 120K308 proje koduyla desteklenmiştir. Bu bildiri, 120K308 numaralı projenin nihai raporunun nitel araştırma fazından bir kesiti içermektedir.

performansının ve çalışan sağlığının olumsuz etkileneceğini söyleyen yazarlardandır. Ülkemizde, esnek çalışma uygulamalarına yönelik mevzuat yakın dönemde bir çerçeve içine konulabilmiştir (31419 sayılı Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, 10 Mart 2021). Salgın döneminde esnek çalışmaya dair doğru yönetim yaklaşımları konusunda ulusal-uluslararası pek çok kaynak üretilmeye başlanmış olmasına rağmen, esnek çalışma sürecine sistem bakışıyla yaklaşan bir model bulunmamaktadır. Bu anlamda esnek çalışma yöntemlerinin standardize edilerek çalışma hayatına kazandırılmasının ivedilik taşıdığını, kalite, çevre koruma, çalışan sağlığı/güvenliği gibi amaçlara hizmet eden yönetim standartları yanında esnek çalışmanın da kendine yer edinmesi gerektiğini söyleyebiliriz.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Esnek çalışma, bir yönetim sistemi çerçevesine oturtulurken, tüm çalışanlara, departmanlara, örgütlere ve sektörlere uyan tek tip bir modelden bahsedilemez. Pitt-Catsouphes ve arkadaşları (2009), bu kapsamda "esneklik uyumu" (flexible fit) kavramını kullanmaktadır; esnek çalışma sürecinde çalışana verilen destek, kariyer gelişimi açısından esnek çalışmanın sonuçları, seçilen çalışma şeklinin iş ve aile sorumluluklarının yönetilmesine etkisi, önerilen çalışma şekliyle çalışanın ihtiyaçları arasındaki uyumu belirleyen unsurlar olarak belirtilmektedir. Torlak (2018)'ın doğum sonrası esnek çalışan kadınlarla yürüttüğü araştırması, esneklik uyumunun sağlanamadığı durumlarda, iş-aile çatışmasının yükseldiğini, kadınların bu süreci geçeci süreyle dayanılması gereken bir süreç olarak algıladıklarını, dolayısıyla, ya en kısa sürede işe dönme çabası içinde olduklarını ya da doğum izni sonrası işten ayrılmaya hazırlandıklarını göstermiştir. Sonuç olarak, esnek çalışmanın çalışan ve işveren için kazanım doğuran bir araç haline dönüşebilmesi için yönetim sistem perspektifine dayalı bir yaklaşım önerebiliriz. Bu amaçla yapılandırılan TÜBİTAK 1001 destekli proje, esnek çalışmanın içindeki çeşitliliği gözlemlemek ve modellemek için "esnek çalışmanın esnekliği" kavramının yeni bir teorik kavram olarak doğmasına imkân verdi. Bu bildiri, "esnek çalışmanın esnekliği"nin modellenmesinin bileşenlerini yönetim sistem standardı perspektifiyle sunmayı hedeflemektedir. Esnek çalışma mevzuatta iş sözleşmeleri açısından da çeşitli biçimlerle karşımıza çıkmaktadır; bu araştırma odağına sadece zaman ve/veya mekân esnekliğiyle çalışmayı almakta; tam zamanlı/kısmı zamanlı çalışma gibi kabaca sınıflandırılabilecek sözleşme esneklerini dışarda bırakmaktadır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada, farklı sektörlerden 27 kuruluşla çalışıldı (Havacılık/Seyahat/Turizm=5, Akaryakıt/Gaz Üretim/Enerji/Metal=6, Moda/Hazır giyim=3, İlaç/Kimya/Kozmetik=6, Teknoloji/Telekomünikasyon=5, Banka-Sigorta-Finans=2). Bu kurumlarda, 26 insan kaynakları yöneticisi (IK) ve 27 operasyon yöneticisiyle (OP) derinlemesine, yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirildi (N=53).

Katılımcılarımızın %56,6'sı kadındır (yaş ortalaması= 41,87; SS=7,63); %3,8'i ön lisans, %42,3'ü lisans, %50'si yüksek lisans ve %3,8'i doktora derecesine sahiptir. Kendilerine bağlı çalışan sayısı minimum 2, maksimum 1014 arasındadır (Ortalama=12,7.20; SS, 251.143).

OP yöneticilerine, pandemi döneminde operasyonda yaşanan değişiklikler; iş sürekliliğine olanak sağlayan altyapı ihtiyaçları soruldu. IK yöneticilerine pandemi döneminde IK süreç ve fonksiyonlarını nasıl yönettikleri; en uygun esnek çalışma yöntemine nasıl karar verdikleri soruldu. Esnek çalışmanın önündeki engeller, sektöre, örgüte, departmana ve çalışana özel dikkat edilmesi gereken esaslar, esnek çalışma yönetimine dair bir sistem standardı geliştirilecek olsa, standart kapsamında hangi konuların yer alması gerektiği ortak sorulardandı.

Çevrim içi mülakatlar 21.07.2020-21.09.2020 arasında; ortalama 41,34 dakika (en kısa= 27 dakika, en uzun 58 dakika) sürdü. Katılım onayları, demografik sorular *SurveyMonkey* kullanılarak alındı. Sesli ve görsel görüşmeye imkân veren, ses kaydı alınabilen sanal mülakat odaları yapılandırıldı. Ses kayıtları, "sesten metne" dönüşüm sağlayan *Scrintal* yazılımıyla deşifre edildi.

Deşifre metinler üzerinde MAXQDA20 programı kullanılarak Nitel İçerik Analizi yapıldı. İki mülakatın kodlamasını proje yürütücüsü "tümevarım" yaklaşımlı açık kodlama yöntemiyle yaptı. Hazırlanan kod sistemi, diğer mülakatların kodlamasında "tümdengelim" ile çerçeve oluşturdu. Her

yeni mülakatın özgün temaları kod haritasına eklendi. Kodlamalarda 53 mülakattan oluşan veriyi tutarlılıkla kodlayabilmek için sektörler kendi içinde kodlandı; karşılaştırmalı şekilde gözden geçirilerek birleştirildi. Nihai kod sistemine göre esnek çalışma yönetim sistemi bileşenleri tespit edildi.[1]

BULGULAR VE TARTIŞMA

Esnek çalışma yönetim sürecine dair görüşler Şekil 1'deki kavram haritasında sunulan bir yapıya ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu yapı, örgütün bağlam analizi ile başlamakta, IK fonksiyon ve pratiklerinin uyarlanmasıyla tamamlanmaktadır.



Şekil 1: Esnek çalışma operasyon planı

Örgüt Bağlamı Analizi

Örgüt bağlam analizinde dört adım öne çıkmaktadır: (1) Örgüt kültürü ve bu kültüre temel teşkil eden değerler belirlenmelidir. Katılımcılarımızın üzerinde durduğu temel değerler; öz-disiplin, karşılıklı güven, açıklık, otonomi ve çevikliktir. (2) Dış çevre ve sektörel hazırlık düzeyi incelenmelidir. (3) Esnek çalışma kültürüne uyum kapasitesi kuruluş için değerlendirilmelidir. Katılımcılarımız esnek çalışmaya geçişini sağlayabilmek için her işletmenin, zihniyet, geçmiş esnek çalışma tecrübeleri, yönetim yaklaşımları ve tutumları, çalışan yetkinlikleri gibi faktörlerden beslenen bir kapasiteye sahip olduğunu belirttiler. (4) Esnek çalışma modelinin kuruma özgü tanımlanması yapılmalıdır. İç-dış bağlam ve kurumsal esnek çalışma kapasitesi, kuruluşun kendine özgü bir tanım çıkartması için girdi oluşturacaktır.

Kuruma Özgü Esnek Çalışmanın Temel İlkelerinin Belirlenmesi

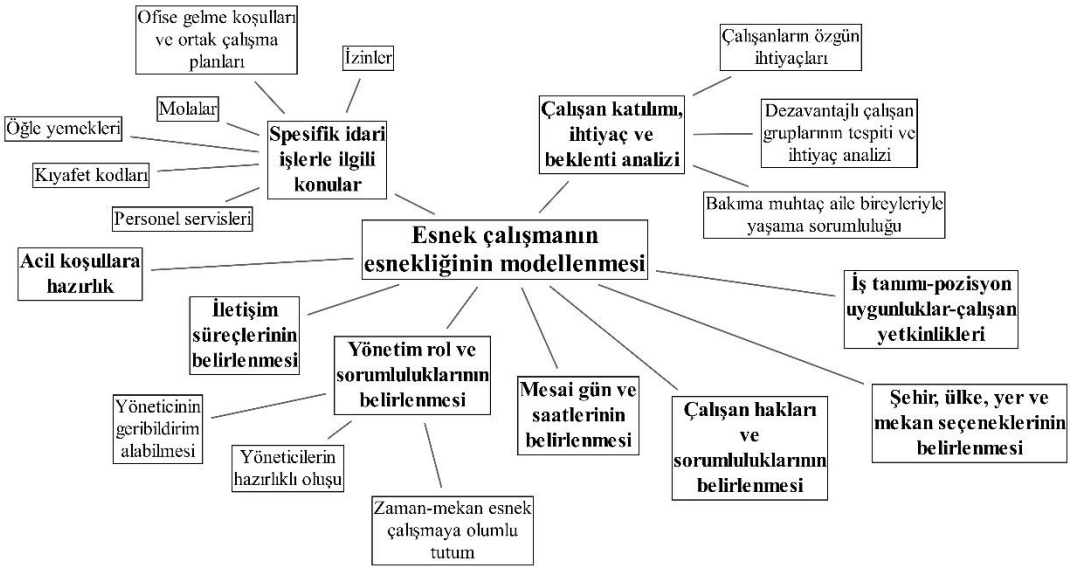
Esnek çalışmanın gönüllülük, karşılıklı güven, eşitlik ilkesi ve objektiflik kriteri ile yapılandırılması sıklıkla üzerinde durulan bir husustur. Esnek çalışmada, şartları çok net bir şekilde belirlenmemiş bir yaklaşımdan ziyade sözleşme ile çerçevesinin çizileceği, çalışanın temel hak ve sorumluluklarını net olarak görebildiği bir yapının kurulması üzerinde durulduğunu görüyoruz.

Esnek Çalışmanın Esnekliğinin Modellenmesi

Bu bildirinin kuramsal bir olgu olarak vurgu yaptığı husus olan "esnek çalışmanın esnekliği", yönetim sisteminin üçüncü bileşenini oluşturmaktadır. Katılımcılar, esnek çalışmada tek tip bir modeli tüm yapılara ve tüm çalışanlara uydurmaya çalışan bir bakış açısının işlevsel olmadığını vurguladılar. Bu görüşü kurumun iç ve dış koşullarına özgü, "esnek çalışmanın esnekliğini sağlayan bir modelleme" olarak isimlendirdik. Katılımcılarımızın; aynı sektörde, benzer ölçekte, benzer ürün ve hizmetleri üreten şirketlerin dahi birbirine eş değer esnek çalışma modelleri geliştiremeyeceklerini vurguladığını görüyoruz. Nasıl ki sektör içinde, farklı kurumlar arasında farklılaşmalar olabilirse; aynı kurumun içinde

[1] Kelime kısıt nedeniyle, katılımcıların mülatlardaki aktarımlarına dair segment örnekleri verilememektedir. Sunum esnasında örneklere yer verilecektir.

farklı iş tanımları ve farklı grupların ihtiyaç beklentileri çerçevesinde, farklı içeriklere sahip esnek çalışma modelleri oluşturulabilir. Kurumun ihtiyaçlarına cevap veren bir esnek çalışma modelinin çıkarılması, çeşitli fazlardan oluşan bir akış ile başarılabilir. Katılımcılarımızdan aldığımız bilgiler ışığında, kodlarımız Şekil 2'deki akışı ortaya çıkartmaktadır:



Şekil 2: Esnek çalışmanın esnekliğinin modellenmesi kavram haritası

Çalışan katılımı, ihtiyaç ve beklenti analizi

Esnek çalışma modeli yapılandırırken "çalışanlarının görüşlerine başvurmak" sıklıkla önerilen bir husus olarak ortaya çıktı. Örgütsel yapı içindeki farklı pozisyonlar ve görevlerdeki kişilerin demografik özellikleri, üstlendikleri işlerin tanımları, bu işlerin esnek çalışma modeline geçmesi durumunda ortaya çıkabilecek riskler ve fırsatlar, çalışanın yetkinliklerinin bu modele uyum sağlayabilmek açısından uygunluğu dikkatli bir analizi gerekli kılmaktadır.

İş tanımı, pozisyon uygunlukları ve çalışan yetkinliklerinin analiz edilmesi

Farklı işlerin esnek çalışmaya ne kadar uygun olduğuna dair bir değerlendirme yapılmalıdır. Organizasyon şemasındaki farklı görevler, iş tanımları açısından gözden geçirilerek analiz edilmeli, işlerin esnek çalışmaya uygunluklarına ve gereken çalışan yetkinliklerine bakılmalıdır.

Şehir, ülke, yer ve mekân seçeneklerinin belirlenmesi

"Hangi işler ofiste, hangi iş sahada, hangi iş ülke sınırları içinde ya da dışında yürütülebilir?" sorularına buraya kadar aktarılan adımlardan hareketle cevap verilmelidir. Çalışılacak yer seçenekleri net şekilde listelenmeli ve iş tanımına, çalışan özelliklerine, kuruluşun tercihlerine göre seçenekli şekilde tespit edilmelidir.

Mesai gün ve saatlerinin belirlenmesi

İşlerin saat ve gün esnekliği açısından nasıl gruplanacağı belirlenmelidir. Kayan saatler, çekirdek saatler, serbest çalışma saatleri ya da belli başlangıç ve bitiş saatleri ile mesai tanımına göre de çalışılabilir.

Çalışan hakları ve sorumluluklarının belirlenmesi

Çalışan ve işveren beklenti ve ihtiyaçlarına cevap veren, belirli bir iş tanımına uygunluk gösteren mekân ve zaman esnek çalışma kriterleri tanımlamaları yapılmış olan işler için, çalışan hak ve sorumluluklarının da tanımlaması yapılmalıdır.

Yönetim rol ve sorumlulukları belirlenmesi

Esnek çalışmanın modellemesinde, yöneticilerin esnek çalışmaya yönelik olumlu tutum geliştirilmesinin önemi üzerinde durulmaktadır. Teknik altyapı ve destekleyici eğitim çalışmaları ile yöneticiler esnek çalışmayı yönetmek üzere hazırlıklı hale gelmelidir. Yöneticilerin çalışanlarını takibi, kontrolü ve performans değerlendirmesi için geri bildirim almasına imkân sağlayacak bir yapı kurulmalıdır.

İletişim süreçlerini belirleme

Kişiler arası iletişimde aşağıdan yukarıya, yukarıdan aşağıya ve akranlar arası iletişimde izlenecek süreç, kullanılacak araç, iletişim zamanlamaları konusunda esaslar belirlenmelidir. Organizasyon şeması içindeki raporlama esaslarına göre düzenli aralıklarla veya işin doğal akışı içinde gerekli durumlarda gerçekleşecek olan iletişim garanti altına alınmalıdır. Bu amaçla çeşitli teknik araç gereç ihtiyaçları; çevrimiçi, dijital çözümler gündeme getirilen konular arasında yer almaktadır.

Acil koşullara hazırlık esaslarının belirlenmesi

Esnek çalışma rutin bir uygulama haline gelse de acil durum koşullarında da nasıl yürütüleceğinin tanımlanması gerekmektedir. Olağanüstü koşullarda esnek çalışmanın bir çözüm olarak kullanıldığı durumlarda iş sürekliliğini, örgütsel dayanıklılığı ve çalışan sağlığı ve güvenliğini sağlayıcı prensipler önceden belirlenmiş olmalıdır.

Spesifik idari işlerle ilgili konuların tanımlanması ve çözülmesi

İdari işler kapsamına giren konularda esnek çalışma için de net prosedürler hazırlanması gerekmektedir. Bu kapsamda ofise gelme koşulları ve ortak çalışma planları önemli bir husustur. Hangi gün ve zaman dilimlerinde nerede çalışılacağı, bir araya gelinebileceği, bunun belli bir izne bağlı olup olmadığı tanımlanmalıdır. İşyerinde çalışıldığı günlerde molalar tanımlı iken esnek çalışmaya geçilmesiyle birlikte mola kavramının unutulmaya başlandığı söylenmektedir. Katılımcılar esnek çalışılırken de tanımlı molalara hassasiyetle uyulması gerektiğine vurgu yapmaktalar. İş yerinden çalışmada öğle yemeği giderleri karşılınıyorsa, esnek çalışma için geçerliliğine karar verilmesi, çalışanın mutabakatının sağlanması gerekmektedir. Ayrıca, esnek çalışan bireylerin izin hakları ve izin kullanım zamanlarının, diğer çalışanlardan fark gözetmeksizin yapılandırılması bir esastır. Esnek çalışmada kişiler çoğu zaman fiziksel olarak bir araya gelmedikleri için geçerliliğini yitirmeye başlayan kıyafet kodlarının, çevrim içi çalışma ve yüz yüze görüşme koşullarına nasıl uyarlanacağı belirlenmelidir. Personel servislerine dair uygulamalara karar verilmelidir. Esnek çalışan bireyin, ofise gelmesi gereken günlerdeki ulaşım ihtiyaçlarına yanıt üretilmelidir.

Teknik Gereksinimlerinin Belirlenmesi ve Karşılanması

Bu aşamada artık işletmelerin, esnek çalışma için teknik gereksinimleri tespit ve temin etmesi gerekmektedir. Teknik gereksinimlerinin belirlenmesi ve karşılanması kapsamında üç tema karşımıza çıkıyor.

Dijital yeterlilik

Tanımlı işlerin zaman ve mekân esnekliği ile yürütülebilmesi için temel gereklilikler arasında dijital yeterlilik yer alıyor. Bu kapsamda donanım olarak laptop, bilgisayar ve ilgili araçlar yer almaktadır. Video ve görüntülü görüşme araçları; işlerin takibi ve yönetimi için proje yönetim araçları ve online eğitim platformları dijital yeterlilik kapsamında gündeme getirilen unsurlar arasındadır.

İşlerin altyapı ile takibi, kontrol ve ölçme

İş takibine imkân veren bir yazılımın geliştirilmesi, departmanlar arası veri ve iş takiplerinin gerçekleştirilmesi, fiziki olarak yürütülecek olan işlerin takibi, bu işlerin çıktılarının izlenmesi ve genel olarak etkinliğin ölçülmesi önemli konu başlıklarıdır. Birey ve organizasyon ölçeğinde performans ve verimliliğin ölçülmesi, esnek çalışma yönetim sürecinin önemli bileşenleri olarak gündeme getirilmektedir.

Bilginin güvenliğinin sağlanması

Esnek çalışmada bilginin güvenliğinin sağlanması kritik bir husustur ve çalışanların verilere uzaktan erişmesi bir güvenlik açığı yaratabilir. Şirket bilgi sistemine uzaktan erişim, işveren ve müşteri gizliliği garanti altına alınarak yapılmalı; takip ve denetim sistemleri kurulmalıdır.

Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kurallarının Tanımlanması

Esnek çalışma sürecinde çalışanların can güvenliğinin korunması, fiziksel ve psikolojik sağlık risklerinden korunması esastır. Bu sebeple esnek çalışmaya dair çalışan sağlığı ve güvenliği prensiplerinin detaylı şekilde belirlenmesi gerekir. Fiziksel ve psiko-sosyal çalışma şartları değerlendirilmeli, koruyucu aksiyonlar alınmalıdır. Kazaları önleyecek temel koruyucu ilkeler belirlenmeli, esnek çalışanlar bu konuda bilgilendirilmeli ve bilinçlendirilmelidir.

İnsan Kaynakları Fonksiyon ve Pratiklerinin Uyarlanması

Esnek çalışmanın operasyon planında kritik bir bileşen olarak kabul edilebilecek adımlardan biri de insan kaynakları fonksiyon ve pratiklerinin uyarlanmasıdır. Bu kapsamda aşağıdaki temalar ortaya çıkmaktadır.

İnsan kaynakları süreçlerinin ve fonksiyonlarının dijitalleştirilmesi

İK süreçleri içinde özellikle gündeme getirilen ve dikkatle üzerinde çalışılarak modellenmesi gereken hususlardan birisi iş güvencesinin sağlanmasıdır. Ücretlendirme, yan haklar ve işle ilgili giderlerin karşılanması İK'nın gündemine girmesi gereken temalardır. Esnek çalışma bu haklar açısından bir dezavantaj oluşturmamalıdır. Bireyin esnek çalışma esnasında işini yürütebilmek için doğan masrafların kim tarafından karşılanacağının netleştirilmesi gerekmektedir. Burada özellikle evde çalışma esnasında elektrik ve internet giderleri bir tartışma konusunu oluşturuyor. Bu giderler işin yürütülmesi için şart olan kaynaklar ile ilgilidir; bunların çalışan tarafından mı yoksa işveren tarafından mı karşılanacağı net bir şekilde tanımlanmalı, açıklanmalıdır ve tüm çalışanlara da eşit şekilde uygulanmalıdır. Çok sık gündeme getirilen bir diğer konu performans yönetimidir. Esnek çalışma esnasında çalışanın iş takibinin yapılması, performans değerlendirmesi için gereken yaklaşımlar, yöntemler ve anahtar performans göstergeleri belirlenmelidir. Esnek çalışan kişilerin terfi, yükselme ve kişisel gelişim olanaklarının diğer çalışanlarla eşit hale getirilmesi gerekir.

Çalışan deneyiminin tasarımı

IK bölümleri son yıllarda fonksiyonlarını bir bütünlük içinde sergileme çabası içindedir. İşe başvuru aşamasından başlayarak, seçme, yerleştirme, oryantasyon ve üretken çalışma dönemlerinde bütünlüklü, tatmin edici ve kişinin kendisini kurumun bir parçası hissettiği bir çalışan deneyimi sunulması IK hedefleri arasında yer almaktadır. Bu çerçevede esnek çalışan bireyler için de çalışan deneyimi tasarımı gerçekleştirilmelidir.

İşveren markasının kurgulanması

Katılımcılarımız, esnek çalışmanın, işverenin iş gücü pazarındaki algısını ve kimliğini şekillendirici bir unsur olduğunu söylediler. Literatürde işveren markası kavramı altında tanımlanan bu olgu, işgücü pazarında adayların tercih ettiği bir işveren olma çabası ile ilişkilidir. Kuruluşlar, esnek çalışma modellerini bir standart tarafından yönetilir hale getirerek, işveren markalarını güçlendirebileceklerdir.

Çalışan mahremiyetinin korunması

Özellikle evde çalışma esnasında, bireyin bulunduğu yer ve koşullar hakkında ayrıntılı bilgi verip vermeme veya çevrim içi toplantılarda ekranın açık tutulmasının zorunlu kılınıp kılınamayacağı oldukça tartışmalı konular arasındadır. Çalışana yöneltilen taleplerin kişide mahremyetin ihlal edildiğine dair bir algı yaratmamasına özen gösterilmelidir.

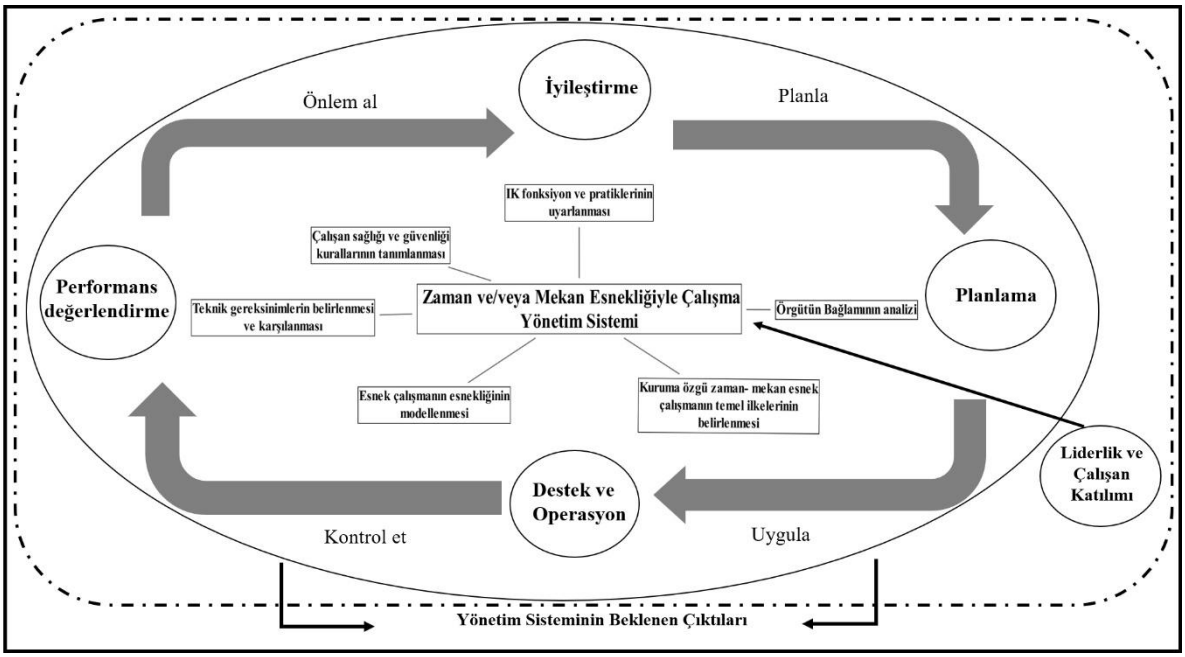
Fiziki ve resmi evrak işlerinin planlanması

IK fonksiyonları açısından bir başka önemli husus diğer iş süreçlerinde de karşımıza çıkan ıslak imza gerektiren, iş yerinden yürütülmesi gereken resmi evrak işleridir. Ofiste bulunmayı gerektiren işlerin nasıl yürütüleceğine dair planların çıkartılması gereklidir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Özetle, sunulan bulgulardan yola çıkarak esnek çalışma yönetim sistemini, örgütün bağlam analizi ile başlayan, çalışmanın temel ilkelerinin belirlenmesi ile devam eden, kuruma özgü modellemeyi gerekli kılan, bu modele uygun teknik gereksinimlerin belirlenerek karşılanmasını içeren bir süreç olarak tanımlayabiliyoruz. Esnek çalışmada da can güvenliği, fiziksel ve psikolojik sağlık garanti altına alınarak, ilgili insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarıyla desteklenerek bireyin işe girişinden kurum kimliğini içselleştirene kadar geçen sürede, olumlu bir çalışan deneyimi yaşamalarına yardımcı olacak adımların tasarlanması gerektiği anlaşılmaktadır.

Uluslararası Standartlar Teşkilatı (ISO, tarihsiz), yönetim sistemlerini, bir kuruluşun amaçlarına ulaşmak için işin birbiriyle ilişkili kısımlarını yönetme şekli olarak tanımlamaktadır. ISO, 2012 yılında ISO / IEC Direktifleri, Bölüm 1 EK SL ve EK 2'de "yüksek seviyeli yapı" (high level structure) önermiş, standartlar arasında bir ortak dil ve çerçeve kurma yolunu açmıştır (ISO, 2020). Bu yapıda, “planla (P)-uygula(U)-kontrol et (K)-önlem al (Ö)” adımlarını içeren PUKÖ döngüsü olarak isimlendirilen bir süreç bulunmaktadır. PUKÖ döngüsü, merkezinde liderlik ve çalışan katılımını barındıran, çeperinde ise örgütün iç ve dış bağlamının detaylı analizini şart koşan bir model sunmaktadır. Liderlik ve çalışan katılımı bu yapıda işleyişi güçlü kılan temel mekanizmalardır. Bir yönetim çerçevesi sunulurken, kurumun özgün ihtiyaçlarının anlaşılması esas olmakta, kurumun ve çalışanların özgün ihtiyaçlarına cevap veren çözümleme ve uygulamalar önerilmektedir. Burada da her kuruma aynı model, uygulama ve çözümün uygun olmayacağı temel argümandır. Dolayısıyla, bulgularımızda verdiğimiz esnek çalışma yönetim sistemi bileşenleri ve esnek çalışmanın esnekliğinin modellenmesine dair süreç bu döngü ve ISO’nun yüksek seviyeli yapısı ile birleştirilebilir (Şekil 3).



Şekil 3: Zaman ve/veya mekân esnekliğiyle çalışma yönetim sistemi

Esnek çalışmanın etkili yönetimi için detaylı bir planlama, bu planın sağlıklı şekilde hayata geçirilmesi için gereken destek sistemlerinin yapılandırılması, operasyonun işletilmesi, ortaya çıkan performansın çalışan, departman ve örgüt ölçeğinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Performans değerlendirme sonuçlarının işaret ettiği iyileştirme alanlarına dair aksiyonlar alınmalıdır. Bu araştırmanın bulguları, esnek çalışmanın bu yönetim sistemi mantığı ile yürütülebilmesi için, (a) örgütün bağlamının analizinin, (b) kurumsal temel ilkelerin belirlenmesinin, (c) tek tip çözüm yerine esnek bir modelleme yapılmasının, (d) teknik altyapının sağlanmasının, (e) çalışan sağlığını ve güvenliğini koruyacak kurallardan ödün verilmemesinin, (f) esnek çalışmayı destekleyecek bir IK yapısının kurulmasının önemine işaret etmektedir.

Bu sistemin temel çıktıları esasen, esnek çalışma ile iş yerinden çalışma arasında fiziksel ve psikolojik sağlık, nitel ve nicel iş hedeflerine erişim ve işin devamlılığı açısından farklılıklar olmamasıdır. Esnekliğin, çalışan, iş, departman, örgüt ve sektör ihtiyaç ve beklentilerine uygun tanımlamaları yapılarak, "esnek şekilde modellenmesi" ve yönetim sistem işleyişine yerleştirilmesi bu çıktılara erişim olasılığını yükseltebilir. Böylelikle, örgütlerin sunduğu seçenekler hedeflere uygun olabilecek, paydaşların memnun kaldığı, iş yerinden çalışmayla eş değer performans ve çıktıların yaratılabildiği, bu esnada çalışanın psikolojik iyi oluşunun korunabildiği ve örgütün dayanıklılığının kuvvetlendirildiği sistemler ortaya çıkabilecektir.

KAYNAKÇA

Belzunegui-Eraso, A. ve Erro-Garcés, A. 2020. Teleworking in the context of the COVID-19 crisis. **Sustainability**, 12: 3662. https://doi.org/10.3390/su12093662

Chen, Y. ve Fulmer, I. S. 2018. Fine-tuning what we know about employees' experience with flexible work arrangements and their job attitudes**. Human Resource Management**, 57: 381-395.

CIPD. 2020. Flexible working essentials in the COVID-19 context, https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/flexible-working/essentials-coronavirus-context, Erişim Tarihi:1 Haziran 2021.

Clark, R. A. 2016. **Business Continuity and The Pandemic Threat: Potentially The Biggest Survival Challenge Facing Organisations.** Cambridgeshire: IT Governance Publishing.

ILO. 2020a. Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf, Erişim Tarihi: 05.01.2021.

ILO. 2020b. **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide**. Geneva: International Labour Office.

ISO. Tarihsiz. What is a management system? https://www.iso.org/management-system-standards.html, Erişim Tarihi: 01.06.2021

ISO. 2020. ISO/IEC Directives, Part 1 — Consolidated ISO Supplement — **Procedures specific to ISO** (Eleventh Edition), https://www.iso.org/sites/directives/ current/consolidated/ index.xhtml, Erişim Tarihi: 01.06.2021.

Işık, İ., Yenisey, K.D. ve Kantur, D. 2021. **Esnek Çalışma Yönetim Sistemi Standartları Geliştirme Projesi: İş Sürekliliğini ve Çalışan Psikolojik İyi Oluşunu Destekleyici Uygulamalar.** 1001-SOBAG COVID-19 ÇAĞRISI, 120K308 numaralı proje, yayımlanmamış nihai proje raporu. https://tubitak.gov.tr/sites/ default/files/20689/covid_19_ve_toplum_salginin_sosyal_beseri_ve_ekonomik_etkileri_sorunlar_ve_cozumler.pdf, Erişim Tarihi: 01.06.2021.

Messenger, J. 2020. Keys for effective teleworking during the COVID -19 pandemic. **ILO Newsroom.** Erişim adresi https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739879/lang --en/index.htm.

Pitt-Catsouphes, M., Matz-Costa, C., ve Besen, E. 2009. Workplace flexibility: findings from the age & generations study. **Issue Brief,** 19: 2-3.

Resmî Gazete. 2021. **Uzaktan Çalışma Yönetmeliği**. Mart 10. No: 31419.

Torlak, Ö. (2018). **The need of alternative working models for dual-career family: The flexible working experience of employed mothers in a Turkish bank.** Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

İŞ STRESİ, KAMU VE ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARININ PERFORMANSI İÇİN KRİTİK FAKTÖR MÜDÜR? MODELLER ÜZERİNE TARTIŞMALAR

İpek Cansev TAVUKÇUOĞLU
Başkent Üniversitesi,
ipektavukcuoglu@gmail.com

Sinan GÜVEN
Başkent Üniversitesi,
sinan.guven@gmail.com

Prof. Dr. Hakkı Okan YELOĞLU
Başkent Üniversitesi,
okan.yeloglu@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel destek algılarının, işgören performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolünü ve iş stresinin düzenleyicilik rolünün kamu ve özel sektör çalışanlarına göre farkını tespit etmektir. Çalışmanın örneklemini 338 kamu ve özel sektör çalışanı oluşturmaktadır. Anket yöntemiyle verilerin toplandığı çalışmada, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, İşgören Performansı Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak, ilgili paket programlarla analiz edilmiştir. Çalışma bulguları, çalışanın çalıştığı iş yerinde üst yönetim ve çalışma arkadaşları tarafından desteklenmesi durumunda, örgütsel destek hissettiğinde yaşadığı iş tatmininin, işgören performansı üzerinde ve iş stresi yaşayan çalışanın algılanan örgütsel destek bağlamında işgören performansı üzerinde iş tatmininin aracılık ve iş stresinin düzenleyicilik rolleriyle anlamlı ilişkileri olduğunu ortaya çıkarmıştır. Söz konusu ilişkilerin örgütsel ortamda yaratabileceği olası sonuçlar tartışılmıştır. Elde edilen sonuçlar ışığında da araştırmacı ve uygulayıcılar için öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, İşgören Performansı, İş Stresi, İş Tatmini

ÇALIŞMANIN AMACI VE KAPSAMI

21. yüzyılın dijital ve global şartlarında, örgütler hayatta kalabilmek için rekabetçi davranmak ve rakiplerine göre üstün performans göstermek zorundadırlar. Örgütlerin toplam performansı, her bir işgörenin performansının kümülatif toplamıdır. Bu nedenle işgören performansı üzerindeki etkiler önemli bir araştırma konusu olmaktadır. İş görenlerin, kaliteli ve verimli üretim gerçekleştirmesi, iş yerinde başarılı bir performans sergilemeleri, örgüte bağlılık göstermeleri, örgütün uygulamalarını, vizyonunu ve amaçlarını benimsemeleri, işlerini sevmeleri sonucunda gerçekleşmektedir (Yıldız ve Koçyiğit, 2017:568). İşgören performansını etkileyen en önemli faktörlerden biri, modern yaşam hastalığı olarak bilinen ve en fazla etkisini çalışma hayatı üzerinde gösteren, insanları gerilime sürükleyerek olumsuz yönde etkileyen stres faktörüdür. Doğan Cüceloğlu' na göre stres, "Bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir" (Cüceloğlu, 1994:321)." İşgören performansını etkileyen en önemli faktörlerden biri algılanan örgütsel davranıştır.

Bu çalışma aşağıdaki araştırma sorularına cevap aramaktadır;

1. Algılanan örgütsel desteğin işgören performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi var mıdır?

2. Algılanan örgütsel desteğin işgören performansı üzerindeki etkisinde iş stresinin düzenleyicilik etkisi var mıdır?

3. Algılanan örgütsel desteğin işgören performansı üzerindeki etkisinde iş tatminin aracılık iş stresinin düzenleyicilik etkisi var mıdır?

4. Kurulan model kamu ve özel sektörde farklılıklar göstermekte midir?

Bu araştırma sorularının cevaplanması için öncelikle kuramsal çerçeve oluşturulmuş, daha sonra kuramsal çerçeveye yönelik model oluşturulmuş ve model her iki sektör için de sınanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşgören Performansı

İşgören performansının literatürde çeşitli tanımlamaları vardır. Barutçugil'e göre, işgören performansı, bir işgörenin gereksinimlerini tatmin etmek için işletmelerde görev ve sorumluluklar üstlenmesi sonucunda, istediklerini elde etmek için zaman ve çaba harcamasıdır (Barutçugil, 2002: 40). İş performansı, örgütlerin hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayan çalışanların ölçülebilir iş sonuçları, eylemleri ve davranışlarıdır (Viswesvaran ve Deniz, 2000). Bir başka tanıma göre ise işgören performansı, bir çalışanın, diğer çalışma arkadaşlarına göre, işle ilgili davranışlardaki ve sonuçlardaki etkinlik düzeyidir (Busch ve Bush, 1978:440; Kohli, 1985:427, Babin ve Boles, 1998:82). Ayrıca, çalışanların, onlara verilen belirli, gerçekleştirilebilir ve önemli hedeflere, dönem sonunda belirli kriterlere göre erişip erişmeme durumlarını ifade eder (Yılmaz, 2016:40).

Algılanan Örgütsel Destek

Çalışanlar, insani özelliklerine bağlı olarak, çalıştıkları örgüt tarafından önemsenmek ve değer görmek ve örgüte sağlamış olduğu katkıya karşılık takdir görmek, fikirlerinin dinlenmesini ve önerdiği projelerin dikkate alınmasını ister. Bu aşamada çalışanın örgütün ona verdiği desteği nasıl algıladığı konusu önem kazanmaktadır. Algılanan örgütsel destek bir çalışanın içerisinde bulunduğu örgütün katkılarına verdiği değerin boyutları hakkında kendisinde oluşan inancıdır (De Roover, 2015). Yönetim ve psikoloji alanlarında çalışmalar yapan Eisenberger ise algılanan örgütsel desteği, "örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular" olarak tanımlamaktadır (Eisenberger vd., 1986:500). Algılanan destek sadece personele ücret ve diğer yan hakları sağlamanın yanı sıra, aynı zamanda saygı ve statüyü de kapsamaktadır (Biswas ve Bhatnagar, 2013).

Böylelikle örgütten beklentileri karşılanan çalışanlar, örgütün beklentilerini karşılamak için emek verecektir ve örgütsel bağlılıkları artacaktır. Dolayısıyla, iş tatmini hisseden çalışanların da tutum ve davranışları pozitif yönde etkilenecektir, ancak çalışanlar öneri ve şikâyetlerinin dinlenmemesi, görüşlerinin dikkate alınmaması ve örgüt içerisinde kabul görmeme duygusunu hissetmeleri durumunda ise yaptıkları işten oluşan psikolojik anlamın yok olduğunu düşünebilmektedirler (Özdevecioğlu, 2003:117).

Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansı Üzerindeki Etkisi

İşgörenin kendisinden beklenen performansı gerçekleştirebilmesi için güçlü bir moral ve motivasyona sahip olması gereklidir. Bunun için çalışana işletme tarafından iyi ücret ve fırsatlar sağlanması, kendisini tatmin edebilmesi, terfi etmesine destek olunması ve diğer çalışanlar tarafından ilgi, yakınlık ve samimiyet gösterilmesi gerekmektedir (Gupta, 1982:135-136). İş tatminin örgütsel bağlamdaki önemi özellikle bu tutumla verimlilik, performans, örgüte bağlılık ile aynı yönlü; devamsızlık, işe yabancılaşma, işten ayrılma gibi değişkenlerle ters yönlü olan ilişkilerine dayanmaktadır (Robbins, 2003: 19-20; Kim vd., 2005:185; Shalley vd., 2000; Witt, 1989). İş performansının artmasında, algılanan örgütsel desteğin etkisini araştırmak amacıyla aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur;

H1: Algılanan örgütsel desteğin işgören performansı üzerindeki etkisi anlamlıdır.

İş Tatmini

İş tatmini, genel olarak çalışanların yaptıkları işin, ücret, denetim, çalışma şartları, gelişme imkânları, sosyal ilişkiler ve iş çevresi gibi çeşitli faktörlerine ilişkin olumlu duygusal bakış açılarının bir sonucu olarak oluşan bir memnuniyet durumu olarak değerlendirilebilir (Basım ve Çetin, 2011). Spector'a (1999: 197) göre, çalışanların işlerini sevme düzeyidir. Schaffer'a (1953: 3) göre, iş tatmini çalışanların işleriyle ilgili ihtiyaçların karşılanması durumudur. Çalışanların ihtiyaçları ne kadar azaltılırsa iş tatmini o kadar artacaktır. İş tatmini kavramı, Maslow Teorisi, Eşitlik Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi vb.gibi bir çok teoriye dayanmakta ve bu teorilerde önemli bir unsur olduğu ifade edilmektedir (Spector, 1999:177-180; Aziri, 2011:77-86). İş performansının artmasında, algılanan örgütsel destek bağlamında iş tatmininin etkisi olup olmadığını araştırmak amacıyla aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H2: Algılanan örgütsel desteğin işgören performansı üzerinde iş tatminin doğrudan etkisi anlamlıdır.

H3: Algılanan örgütsel desteğin işgören performansı üzerinde iş tatminin dolaylı etkisi anlamlıdır.

İş Stresi

İş stresi, çalışma koşulları, örgütsel iklim, yapılan işin niteliği (yüksek sorumluluk, hayati açıdan risk taşıması) gibi faktörlerin bireyde meydana getirdiği baskı ve gerilimi temsil etmektedir (Cox 1993:23). Benzer şekilde, Davis tarafından "bir kişinin duygularında düşünce süreçlerinde veya fiziki şartlarında, kişinin çevresiyle baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumu" olarak tanımlanmaktadır (Davis, 1982:83).

İş stresi çalışanların işlerinden kaynaklanan kaygı gerginliğini hissetme derecesidir. Bir başka tanımla iş stresi, işin gerekleriyle işçinin yetenekleri, kaynakları veya ihtiyaçları eşleşmediğinde ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkilerdir (Hazell, 2010:69). İş stresiyle sağlık, hayattan beklentiler, performans, karar verme ve iş tatmini gibi değişkenler arasındaki negatif yöndeki ilişki çok sayıda çalışmada ortaya çıkarılmıştır. (Judge ve Colquitt, 2004; Cicero vd., 2007; Mohr vd., 2007).

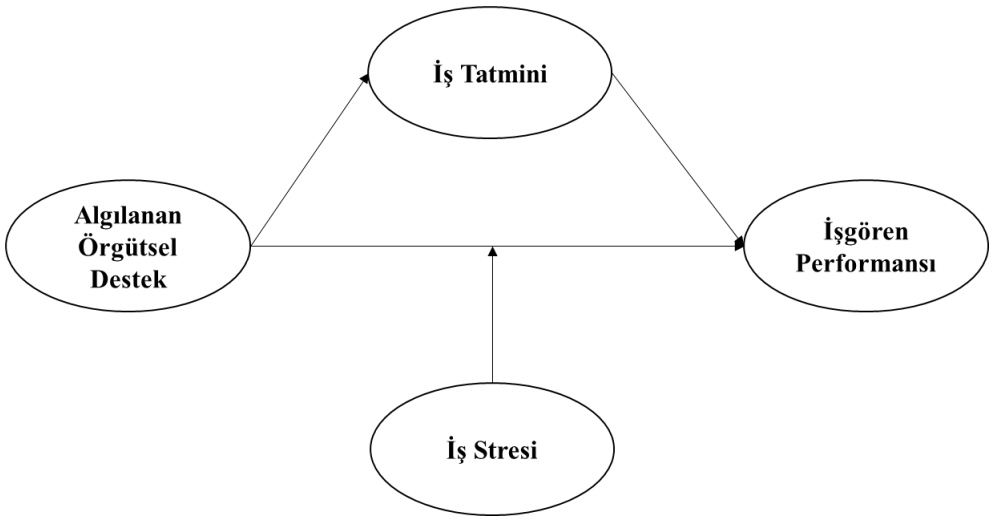
Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Düzenleyicilik Etkisi

İşyerinde makro düzeydeki stres faktörleri arasında, politikalar, kurumun yapısı ve özellikleri ve kurumsal süreçler bulunmaktadır (Işıkhan, 1998:10). İş stresini, çalışma ve çevreyle etkileşim gibi durumlar sonucunda ortaya çıkan gerilim şeklinde de tanımlayabiliriz. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda, iş stresinin, çalışanlar ve yakın çevresi arasındaki etkileşimden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Buna göre, çalışma ortamının birey üzerinde oluşturduğu etkiyle bireyin iş yapma gücü ve kapasitesi arasında fark olması durumunda bireyin yaşadığı iş stresi artar (Efeoğlu ve Özgen, 2007:239). İş performansı ise hedeflenen bir işin ne derecede yapıldığını betimleyen bir kavramdır. Bireysel açıdan bakıldığında işgören performansı, organizasyonun hedefine ulaşma çabasına katkı sağlamak amacıyla çalışanın gösterdiği davranışlardır (Sonnentag vd., 2002:3). İş performansının artmasında, iş stresinin düzenleyici bir rolü olup olmadığını araştırmak amacıyla aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur;

H4: Algılanan örgütsel desteğin işgören performansı üzerindeki etkisinde iş stresinin düzenleyicilik etkisi anlamlıdır.

Bu hipotezlerin test edilmesine yönelik kurulan model Şekil – 1'de yer almaktadır.

Şekil – 1 Araştırma Modeli



ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın Örneklemi

Öne sürülen hipotezlerin test edilmesi için kolayda örnekleme yöntemiyle, 15 Mart 2021 ve 29 Mart 2021 tarihleri arasında 338 katılımcıdan veri toplanmıştır. Katılımcılar en az üniversite eğitim seviyesine sahip olanlardan seçilmiştir. Katılımcılara, e-posta, elektronik mesajlaşma gibi kanallar üzerinden, çevrimiçi anket iletilmiş ve katılımcıların gönüllülük esasına göre yanıtları toplanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan ankette 2 bölüm halinde toplam 32 soru katılımcılara sorulmuştur. Birinci bölümde çalışanların demografik bilgilerinine yönelik 7 soru yeralmıştır. Anketin ikinci bölümünde 4 ölçek ile toplam 25 soru katılımcılara yöneltilmiş ve katılımcılar yanıtları 5'li likert ölçeği ile iletmişlerdir.

Ölçekler

Ankette katılımcıların algılanan örgütsel destek ile ilgili tutumlarını ölçmek için Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen ve 10 ifade içeren Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği kullanılmıştır ve Türkçe geçerlemesi Giray ve Şahin (2012) tarafından yapılmıştır.

Ankette katılımcıların işgören performansı ile ilgili tutumları Sigler ve Pearson (2000)'ın, Kirkman ve Rosen (1999)'dan aldığı 4 ifade ile ölçülmüştür. İşgören Performansı Ölçeği'nin Türkçe geçerlemesi Çöl (2008) tarafından yapılmıştır.

Ankette katılımcıların genel iş tatminlerini ölçmek için Hackman ve Oldham'ın (1975) İş Özellikleri Anketi'nden uyarlanan 5 ifadeyi içeren İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır ve Türkçe geçerlemesi Basım ve Şeşen (2009) tarafından yapılmıştır.

Ankette katılımcıların iş streslerini ölçmek için House ve Rizzo'nun (1972) 7 ifadeden oluşan İş Stresi Anketi'nden uyarlanan 6 ifadeyi içeren İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır ve Türkçe geçerlemesi Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır.

Bu çalışmanın yöntemi ve ankette kullanılan ölçekler ile ilgili etik kurul onayı alınmıştır.

Tanımlayıcı İstatistikler

Kolayda örnekleme yöntemiyle ankete yanıt veren toplam 338 katılımcıdan veriler toplanmıştır. Katılımcıların; %59'u erkek, %58'i evlidir. Katılımcıların eğitim seviyeleri %53'ü üniversite eğitimi seviyesinde %38'i yüksek lisans seviyesinde, %9'u doktora seviyesindedir. Katılımcıların %80'i özel sektörde, %20'si kamuda çalışmaktadır. Katılımcıların, ortalama yaşları 35,5, toplam iş tecrübeleri 13 yıl, bulundukları kurumda ortalama çalışma süreleri 7 yıldır.

BULGULAR

Ölçeklerin Güvenilirlik, Geçerlilik ve Tutarlılık Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin ve ölçeklerin oluşturduğu değişkenlerin güvenilirlik testlerinin sonuçları aşağıdaki Tablo – 1'de verilmiştir.

Tablo 1 - Ölçeklerin Güvenilirlik Düzeyleri

	İfade Sayısı	Chronbach's Alpha Değeri
Algılanan Örgütsel Destek	10	0,92
İşgören Performansı	4	0,92
İş Tatmini	5	0,92
İş Stresi	6	0,91

Ankette kullanılan 4 ölçeğin de Cronbach Alpha (α) değeri 0.90'nın üzerinde olarak test edilmiştir. Ölçeklerin Cronbach's Alpha değerleri, sosyal bilimler çalışmaları için gereken referans değerlerin üzerindedir ve istatistiksel olarak 4 ölçek de güvenilirdir

Ölçeklerin uyum iyiliği değerleri Tablo – 2'de gösterilmiştir.

Tablo – 2 Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

	İyileştirme Öncesi				İyileştirme Sonrası				Tutarlılık Değerleri	
Ölçekler	**Cmin/df**	**GFI**	**CFI**	**RMSEA**	**Cmin/df**	**GFI**	**CFI**	**RMSEA**	**CR**	**AVE**
Algılanan Örgütsel Destek	7,81	0,86	0,91	0,14	2,38	0,96	0,99	0,06	0,92	0,56
İşgören Performansı	0,05	1,00	1,00	0,00	0,05	1,00	1,00	0,00	0,91	0,72

İş Tatmini	2,77	0,98	0,99	0,07	0,42	1,00	1,00	0,00	0,92	0,71
İş Stresi	5,80	0,95	0,96	0,12	3,13	0,98	0,99	0,08	0,89	0,58

Ölçeklerin analiz sonuçlarına göre yapılan iyileştirmeler sonrasında geçerlilik düzeylerinin beklenen seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir, 4 ölçek de istatistiksel olarak geçerlidir. İşgören performansı ve iş tatmini ölçeklerinin RMSEA değerlerinin 0,000 çıkmasının nedeni kikare değerinin serbestlik derecesi değerinden küçük olması olarak gözlemlenmiştir.

Ölçeklerin tutarlılık analizleri için CR ve AVE değerleri hesaplanmıştır. Tüm ölçeklerin CR değerleri 0.70'in ve tüm AVE değerleri 0.50'nin üzerinde olarak hesaplanmıştır. Tüm ölçekler tutarlı olarak değerlendirilmiştir.

Değişkenlere ilişkin korelasyon, ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo – 3'te gösterilmiştir.

Tablo – 3 Değişkenlerin Korelasyon, Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	Ort.	Std. Sap	Çarp.	Bas.
1 Algılanan Örgütsel Destek	1				3,15	0,90	-0,422	-0,395
2 İşgören Performansı	.378**	1			4,13	0,89	-2,097	4,852
3 İş Tatmini	.621**	.551**	1		3,4	1,10	-0,494	-0,576
4 İş Stresi	-.389**	0,068	-.187**	1	2,77	1,00	0,228	-0,614

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; algılanan örgütsel destek ile işgören performansı arasında aynı yönde, düşük düzeyde, anlamlı ilişki ($r(338) = .378$, $p < 0,01$); algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında aynı yönde, orta düzeyde, anlamlı ilişki ($r(338) = .621$, $p < 0,01$), algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasında ters yönlü düşük düzeyde, anlamlı ilişki ($r(338) = .378$, $p < 0,01$) olduğu gözlemlenmiştir. İş tatmini ile işgören performansı arasında aynı yönlü orta düzeyde, anlamlı ilişki ($r(338) = .551$, $p < 0,01$) olduğu gözlemlenmiştir.

Bu bulguların çalışmanın kuramsal kısmında beklenen ilişkiler ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi ile ilgili yapılan testlerden, Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatminine Etkisinin test sonuçları Tablo – 4'te ve Tablo – 5'te gösterilmiştir.

Tablo – 4 Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatminine Etkisine Yönelik Bulgular

Örneklem	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Tüm Örneklem	.621	.385	.735	210.379	1.000	336.000	.000
Özel Sektör	.582	.339	.756	137.705	1.000	269.000	.000
Kamu	.747	.557	.619	81.815	1.000	65.000	.000

Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına İş Tatminin aracılık etkisinin başladığı, tüm örneklem, kamu çalışanları ve özel sektör çalışanları için ayrı ayrı tespit edilmiştir.

Tablo – 5 Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatminine Etkisine Yönelik Bulgular

Örneklem		katsayı	se	t	p	ALGA	ÜLGA
Tüm Örneklem	sabit	1.040	.169	6.145	.000	.707	1.373
	A.Ö.D.	.750	.052	14.504	.000	.648	.852
Özel Sektör	sabit	1.036	.212	4.880	.000	.618	1.454
	A.Ö.D.	.739	.063	11.735	.000	.615	.863
Kamu	sabit	.850	.277	3.066	.003	.296	1.404
	A.Ö.D.	.882	.098	9.045	.000	.687	1.077

Diğer testlerde toplam etki ve dolaylı etki anlamlı olarak gözlenirken, doğrudan etkinin varlığı sadece özel sektör çalışanlarında gözlemlenmiştir. İş Tatmininin, Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde, örneklemin tamamı ve kamu çalışanlarında tam aracılık etkisi, özel sektör çalışanlarında ise kısmi aracılık etkisi olduğu doğrulanmıştır ve Tablo – 6, Tablo – 7 ve Tablo – 8'de gösterilmiştir.

Bağımsız Değişken:	Algılanan Örgütsel Destek
Bağımlı Değişken:	İşgören Performansı
Aracı Değişken:	İş Tatmini

Tablo – 6 Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İş Tatminin Aracılık Etkisine Yönelik Bulgular – Tüm Örneklem

Toplam Etki	**Etki**	**Std. Hata**	**t**	**p**
	0.370	0.495	7.476	0.000
Doğrudan Etki	**Etki**	**Std. Hata**	**t**	**p**
	0.057	0.057	0.996	0.320
Dolaylı Etki	**Etki**	**BootStd. Hata**	**BootALGA**	**BootÜLGA**
	0.314	0.050	0.221	0.415

Tablo – 7 Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İş Tatminin Aracılık Etkisine Yönelik Bulgular – Özel Sektör

Toplam Etki	**Etki**	**Std. Hata**	**t**	**p**
	0.466	0.590	7.876	0.000
Doğrudan Etki	**Etki**	**Std. Hata**	**t**	**p**
	0.171	0.066	2.595	0.010
Dolaylı Etki	**Etki**	**BootStd. Hata**	**BootALGA**	**BootÜLGA**
	0.295	0.540	0.193	0.407

Tablo – 8 Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İş Tatminin Aracılık Etkisine Yönelik Bulgular – Kamu

Toplam Etki	**Etki**	**Std. Hata**	**t**	**p**
	0.281	0.094	3.007	0.004
Doğrudan Etki	**Etki**	**Std. Hata**	**t**	**p**
	-0.134	0.123	-1.087	0.281
Dolaylı Etki	**Etki**	**BootStd. Hata**	**BootALGA**	**BootÜLGA**
	0.416	0.142	0.169	0.713

Çalışmanın bir diğer hipotezi olan Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İş Stresinin Düzenleyicilik etkisi test edilmiştir. Tablo – 9'da bulunan test sonuçlarına göre, İş Stresinin Algılanan Örgütsel Destek ile etkileşimi anlamlı seviyededir ve İş Stresinin Algılanan Örgütsel Destek üzerine düzenleyicilik etkisi gözlemlenmiştir.

Tablo – 9 Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İş Stresinin Düzenleyicilik Etkisi

Tüm Örneklem	**Katsayı**	**Std. Hata**	**t**	**p**
sabit	4.080	0.045	90.875	0.000
A.Ö.D.	0.504	0.052	9.651	0.000
İş Stresi	0.185	0.047	3.912	0.000
Etkileşim	-0.148	0.041	-3.612	0.000
Özel Sektör	**Katsayı**	**Std. Hata**	**t**	**p**
sabit	4.074	0.050	81.595	0.000
A.Ö.D.	0.552	0.061	9.044	0.000
İş Stresi	0.178	0.055	3.241	0.001
Etkileşim	-0.107	0.054	-1.974	0.049
Kamu	**Katsayı**	**Std. Hata**	**t**	**p**
sabit	4.145	0.093	44.545	0.000
A.Ö.D.	0.459	0.100	4.570	0.000
İş Stresi	0.187	0.086	2.184	0.033
Etkileşim	-0.203	0.068	-2.981	0.004

Etkileşim: A.Ö.D.*İş Stresi

Analizin devamında düzenleyicilik modeli özel sektör ve kamu sektörü ayrımıyla tekrar incelenmiştir. İş Stresinin durumsal etkilerinin sektör bazında anlamlılığı test edilmiştir (Tablo – 10). Sonuçlara göre özel sektör ve kamu sektörü için, İş Stresinin Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde Düzenleyicilik Etkisinin modelde öngörüldüğü şekilde düşük ve orta iş stresi seviyesinde anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Ancak yüksek iş stresi seviyesinde kamu sektöründe iş stresinin düzenleyicilik etkisinin anlamlı olmadığı gözlemlenmiştir. (p_{kamu}=0,166 > α =0,05)

Tablo 10 – Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İş Stresinin Düzenleyicilik Etkisi

Örneklem	Seviye	Etki	Std. Hata	t	p
Tüm Örneklem	Düşük	0,667	0,076	8,838	0,000
	Orta	0,519	0,053	9,757	0,000
	Yüksek	0,347	0,061	5,690	0,000
Özel Sektör	Düşük	0,661	0,088	7,497	0,000
	Orta	0,554	0,061	9,052	0,000
	Yüksek	0,429	0,080	5,349	0,000
Kamu	Düşük	0,687	0,135	5,100	0,000
	Orta	0,450	0,100	4,496	0,000
	Yüksek	0,179	0,127	1,402	0,166

İş Stresinin durumsal etkisinin yüksek seviyede özel sektörde gözlemlenememesinin, özel sektör ve kamu sektörü çalışanların iş stresi algılarının farklılaşması sebebiyle olduğu çalışma bulgularına göre yorumlanabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın temel amacı, algılanan örgütsel desteğin işgören performansına etkisinde iş tatmininin aracılık, iş stresinin düzenleyicilik etkisinin kamu sektörü ve özel sektör çalışanları arasında fark gösterip göstermediğini kurulan model aracılığıyla test etmektir.

Çalışmanın birinci temel hipotezi olarak algılanan örgütsel desteğin işgören performansına etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi tüm örneklemde tam aracılık olarak tespit edilmiştir ve 1.hipotez desteklenmektedir. Çalışmaya katılan özel sektör ve kamu çalışanlarından elde edilen veriler ayrı ayrı test edilmiş, algılanan örgütsel desteğin işgören performansına etkisinde iş tatminin aracılık etkisi, özel sektör çalışanları için kısmi aracılık, kamu çalışanları içinse tam aracılık olarak gözlemlenmiştir. Böylece çalışmanın 1.araştırma sorusuna, oluşturulan hipotez doğrultusunda yanıt sağlanmıştır. Çalışanların, örgütlerinin desteklerini hissetmeleri ve yüksek iş tatminlerinin performanslarını olumlu yönde etkilemesi; güven, aidiyet, iş barışı ve iyi çalışan ilişkileri olan hem kamu hem özel sektördeki örgütlerde hedeflenen sonuçlara ulaşma başarısının daha yüksek olacağı çıkarımının düşünülmesini önemli kılmaktadır.

2. hipotezde öngörülen algılanan örgütsel desteğin işgören performansına doğrudan etkisi gözlemlenememiş ve hipotezi destekleyecek bulgulara ulaşılamamıştır. Kamu sektöründe çalışanlar için de hipotez reddedilirken, özel sektör çalışanları için hipotezi destekleyecek bulgulara ulaşılmıştır.

Çalışmanın 3. hipotezi yapılan testler sonucunda desteklenmiştir; Algılanan örgütsel desteğin işgören performansı üzerinde dolaylı etkisi tüm örneklem, kamu ve özel sektör çalışanları için anlamlı olarak değerlendirilmiştir.

Çalışmanın 4. hipotezi; algılanan örgütsel desteğin işgören performansı üzerinde etkisinde iş stresinin düzenleyicilik etkisinin özel sektör ve kamuda düşük ve orta düzey iş stresi seviyelerinde anlamlı etkisinin olduğu, özel sektörde yüksek iş stresinde etkisinin anlamlı olduğu, ancak kamuda yüksek stres seviyesinde etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Tespit edilen bu düzenleyicilik etkisi 2. araştırma sorusunun da yanıtı olarak değerlendirilmiştir. Kamu çalışanlarının stres algılarının özel sektör çalışanlarına göre farklılaşma sebepleri, kamu sektöründe iş güvencesinin varlığı, iş stresiyle mücadele etme mekanizmalarının etkinliği, kıdeme dayalı terfi sistemi ve/veya çalışanlarına gelecek kaygısı yaratmayan ve belirgin olmayan rekabetçi iş ortamı, ulaşılan sonucu açıklayan faktörler olarak varsayılabilir.

Modelin test edilmesi sonucunda ulaşılan bulguların özel sektör ve kamu çalışanlarına göre farklılıklar göstermesi 3. araştırma sorusuna yanıt olarak, değişkenler arasındaki etkilerde hipotezlerde öngörülen aracılık ve düzenleyicilik etkisinin varlığının desteklenmesi ise 4. araştırma sorusuna sağlanan yanıt olarak değerlendirilmiştir.

Kamu ve özel sektör çalışanlarının stres algılarındaki farklılaşmanın sebeplerinin değerlendirmesinde çevresel ve dönemsel faktörler ile çalışanların iş seviyelerinin dikkate alınmasının, örgütlerde strese karşı daha etkin mücadele edilebilmesi ve böylece daha başarılı iş sonuçlarına ulaşılması için çalışanlara sağlanacak olan eğitim, kariyer geliştirme, kariyer danışmanlığı, yetkinlik geliştirme gibi faaliyetlerin planlanmasını kolaylaştırabileceği öngörülmektedir.

Kamu çalışanları için orta ve yüksek seviyedeki iş stresinin farklılık göstermediği varsayımının bir başka çalışma konusu olarak değerlendirilebileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmadaki örneklemde kamu ve özel sektörde çalışan anket katılımcılarının birbirinden farklı oranlarda bulunması, meslek, pozisyon seviyesi ve işverenlerin işkolu bilgilerinin ankette bulunmaması çalışmanın kısıtları olarak ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

Babin, B. J. ve Boles, J. S. 1998. "Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences Between Men and Women", **Journal of Marketing,** 62(2): 77-91.

Barutçugil, İ. 2002, **Performans Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti., İstanbul.

Basım H.N. ve Çetin, D. 2011. Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources** , 13 (3): 79-94

Basım, H.N. ve Şeşen, H. 2009, Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü, **17 nci Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Eskişehir, 21-23 Mayıs.

Busch, P. ve Bush, R. F. 1978. "Women Contrasted to Men in the Industrial Salesforce: Job Satisfaction, Values, Role Clarity, Performance and Propensity to Leave", **Journal of Marketing Research**, 15(3): 438-448

Çetin, F. 2011. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü. (Yayınlanmamış doktora tezi**). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.

Cicero, L. ve Pierro, A. 2007. Charismatic leadership and organizational outcomes: The mediating role of employees' work-group identification, **International Journal of Psychology**, Vol. 42 Issue 5: 297-306.

Çöl, G., 2008. Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9 (1): 35-46.

Cox, T. 1993. **Health & Safety Executive Contract Research Report: Stress Research and Stress Management.** Nottingham: Centre for Organizational Health and Development.

Cüceloğlu, D. 1994. İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları. İstanbul: Remzi Kitabevi: 321.

Davis, K., 1994 **İşletmelerde İnsan Davranışı**, Çeviren: Kemal Tosun vd., İstanbul Üni. İşletme Fak. Yayını, No: 199, İstanbul

De Roover, A. 2015. **The Influence Of Talent Management On Personal Growth Initiative And The Mediating Role Of Perceived Organizational Support And The Moderating Role Of Culture**

Efeoğlu, E. ve Özgen H. 2007. "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**:1, Cilt 6, Sayı 2: 237-254.

Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S. ve Sowa, D. 1986. "Perceived Organizational Support". **Journal of Applied Psychology**, 7:500–507.

Giray, M.D. ve Şahin, D.N. 2012. Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. **Türk Psikoloji Yazıları**,15(30): 1-9

Gupta, Om Prakash 1982, **Commitment to Work of Industrial Workers**, Concept Publishing Company, New Delhi.

Hackman, R. ve Oldham, G.R. 1975, Development of the Job Diagnostic Survey, **Journal of Applied Psychology**, 60,2: 159-170.

Hazell, K.W. 2010. **Job stress, burnout, job satisfaction, and intention to leave among registered nurses employed in hospital settings in the state of Florida**, 495

House, R.J. ve Rizzo, J.R. 1972, "Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior", **Organizational Behavior and Human Performance**, 7: 467–505.

Işıkhan, V. 1988. Sosyal Hizmet ve Sağlık Alanında Görev Yapan Yöneticileri Etkileyen İş stresi Faktörleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. **H.O. Sosyal Bilimler Enstitüsü**. Ankara

Judge, T.A. ve Colquitt, J.A. 2004. Organizational Justice and Stres: The Mediating Role of Work-Family Conflict, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 89, No:3: 395-404.

Kim, W.G., Jerrold, K.L. ve Yong-Ki, L. 2005, Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant, **International Journal of Hospitality Management**, 24:2: 171-193.

Kohli, A. 1985. "Some Unexplored Supervisory Behaviors and Their Influence on Salespeople's Role Clarity, Specific Self- Esteem, Job Satisfaction, and Motivation", **Journal of Marketing Research**, 22(4): 424-433.

Mohr, A. T. ve Puck J. F., 2007 **Role Conflict, General Manager Job Satisfaction and Stress and the Performance of IJVs**

Özdevecioğlu, M. 2003. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 18(2): 113-130

Robbins, S.P. 2003, **Organizational Behavior**, Ninth Edition, Prentice Hall, New Jersey.

Schaffer, R.H. 1953, "**Job Satisfaction as Related to Need Satisfaction in Work**", Psychological Monographs : 1-29.

Shalley, C., Gilson, L. ve Blum, T., 2000, Matching Creativity Requirements and the Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave, **Academy of Management Journal**, 43:2: 215-223.

Sigler, T.H. ve Pearson, C. M. 2000. Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. **Journal of Quality Management**, Vol.5: 27-52.

Sonnentag, Sabine ve Michael, Frese 2002, **"Performance Concepts and PerformanceTheory". Psychological Management of Individual Performance: A Handbook in the Psychology of Management in Organizations**, Der. Sabine Sonnentag, Wiley, Chichester.

Spector, P.E. 1999. **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice**. Second Edition, New York: John Wiley & Sons Inc.

Viswesvaran, Chockalingam (Vish) & Ones, Deniz. 2002 "Perspectives on Models of Job Performance, **International Journal of Selection and Assessment**, :216-226.

Witt, A. 1989, Sex Differences among Bank Employees in The Relationships of Commitment With Psychological Climate and Job Satisfaction, **Journal of General Psychology**, 116:4: 419-426

Yıldız, E. ve Koçyiğit, N., 2017. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: İş Gören Bağlılığının Aracı Rolü: İmalat Sektöründe Bir Uygulama, **25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı,** Başkent Üniversitesi, Ankara.

Yılmaz, A. 2016, Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul"da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**. Doktora Tezi, İstanbul.

ÖRGÜTSEL YAŞAMDA CİNSİYETİN MERKEZİ ROLÜ: İŞ STRESİ, ALGILANAN ÖRGÜTSEL ENGEL VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNE MODEL ÖNERMELERİ

Dr. Öğr. Üyesi Nazmiye Ülkü PEKKAN
Tarsus Üniversitesi,
nazmiyepekkan@tarsus.edu.tr

Prof. Dr. Hakkı Okan YELOĞLU
Başkent Üniversitesi,
okany@baskent.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, cinsiyetin örgütsel yaşamdaki yerinin iş stresi, algılanan örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki farklılıklarını açıklamaya çalışmaktır. Kurulan modeller ve hipotezler yardımıyla söz konusu etkiler araştırılmıştır. Kamu ve özel sektördeki 453 çalışandan anket yöntemiyle toplanan verilerle hipotezler test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, cinsiyet farklılıklarının iş stresi, algılanan örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur. Sonuçlar detaylarıyla tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, Algılanan Örgütsel Engel, Örgütsel Özdeşleşme, Cinsiyet

GİRİŞ

Çalışma hayatına katılan her bir birey için yaptığı iş, yaşamını idame ettirebilmesinde işlevsel bir öneme sahiptir. Diğer yandan örgütsel yapı, tanımlanmış roller ve davranış kalıpları gibi unsurlara etki eden çalışan ve örgüt ilişkisini inceleyen ve düzenleyen kavramlar da yeniden sorgulanır hale gelmiştir. Bilindiği üzere örgütler, çalışanları aracılığıyla en yüksek verimi elde edebilmeyi amaçlayan sosyal ve ekonomik birimlerdir. Örgüt içerisinde çalışan herkes, herhangi bir ayrım gözetmeksizin, bu amaca giden yolda örgütün temelini oluşturmaktadır. Öyle ki ister kamu ister özel sektör olsun örgütün etkinlik ve verimliliğinin sağlanmasında çalışanlara karşı, sunulan kaynakların ve sergilenen eşit mesafe ilkesinin önem arz ettiği bilinmektedir. Diğer taraftan ilgili alan yazında yapılan çalışmalara bakıldığında, bu durumun aksine, ele alınan konuların örgüt içi fırsatların, kaynakların, ödüllerin ve benzerlerinin cinsiyet, sektörel yapı gibi açılardan farklılaştığı görülmektedir (Mirowsky ve Ross, 1995; Matud, 2004; Çelik ve Selim, 2014; Akyüz ve Özyer, 2016; Sharma ve Venkateswaran, 2020; Mandel ve Semyonov, 2021). Ortaya konulan bu sonuçlar, örgütsel faktörlerin hem sektörel anlamda hem de erkekler ve kadınlar için uygulamadaki potansiyel farklılıklarını göstermekte ve çalışanların duygusal ve psikolojik anlamda zarar görmelerine yol açmaktadır (Leung ve Moore, 2003).

Çalışanları doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen durumlar, uygulayıcıların ve örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacıların üzerinde önemle durdukları yeni örgütsel konuları da beraberinde getirmektedir (Youssef ve Luthans, 2007). Bu konulardan öne çıkan örgütsel özdeşleşme çalışanların tutum ve davranışlarıyla birlikte ele alınarak hem kuramsal hem de uygulamada tartışılmaktadır (Başar ve Basım, 2015; Dai ve Qin, 2016; Tsuchiya, 2017).

Örgütsel özdeşleşme çalışanların kişisel değerleri ile örgütsel değerlerin uyum sağlaması ile çalışanlarda örgüte yönelik birlik duygusunun oluşmasıdır. Özdeşleşmede çalışan kendisini üyesi olduğu örgüt ile bir bütün olarak tanımlamaktadır (Reade, 2001). Özdeşleşmenin sağlanmasında çalışanın örgütünden gördüğü desteğin önemli bir rolü bulunmaktadır (Sluss, Klimchak ve Holmes, 2008). Örgütsel engellerinse bu duruma olumsuz etki edeceği düşünülmektedir. Çalışanların kişisel ve mesleki hedeflerine giden yolda örgütlerinin kendilerini engellediği veya zorlaştırdığı yönündeki algıları

(Gibney, Zagenczyk, Fuller, Hester ve Caner 2011) olarak tanımlanan örgütsel engel çalışanların moral, motivasyon ve performanslarını düşürerek (Frone, Russell ve Cooper, 1995) bireye ve örgüte zarar vermektedir (Gibney, Zagenczyk and Masters, 2009). Çalışanlar çeşitli açılardan (cinsiyet, iş güvencesi, karar verme yetkisi, esneklik, katı hiyerarşi, ücret vb.) örgüt içerisinde kısıtlayıcı uygulamalara maruz kaldıklarını algıladıklarında, örgüte karşı istenmedik tutum ve davranışlar geliştirebilecek ve örgütle bağ kuramayacaktır.

Bu çalışma aşağıdaki araştırma sorularına cevap aramaktadır:

1- Çalışanların stres düzeyleri algıladıkları örgütsel engelin bir belirleyicisi midir?
2- Çalışanların stres düzeyleri ve algıladıkları örgütsel engel örgütleriyle özdeşleşmelerinde etkiye sahip midir?
3- Cinsiyet merkezli değerlendirildiğinde bu etkiler farklılaşır mı?

Bu üç soruya cevap verebilmek için kurulan modeller test edilmiş ve sonuçlar detaylı bir şekilde tartışılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Örgüt-çevre ilişkisinden bakıldığında değişimlerin yarattığı psiko-sosyal etkiler örgüt-çalışan ilişkisinin önemini artırmaktadır. Örgütsel özdeşleşme, çalışanın kişisel değerleriyle örgütsel değerlerin uyum sağlamasıyla çalışanda örgüte yönelik birlik veya örgütü sahiplenme gibi algıların oluşması olarak ifade edilmektedir (Riketta, 2005). Özdeşleşmede çalışan kendisini tanımlarken, üyesi olduğu örgütle bir bütün olarak algılaması da söz konusudur (Brown, 1969; Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994). Örgüt ve çalışanın karşılıklı dayanışma içerisinde olmasını ifade eden özdeşleşmede, çalışan örgütüne hem tutum hem de davranışıyla destekte bulunmaya gönüllü olmaktadır (Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000).

Örgütsel özdeşleşmenin bireyler için önemli olmasının sebebi, bireyin başkalarıyla etkileşim kurarken üyesi olduğu örgütle kendini tanımlaması ve bu tanımı kullanarak özel ve iş hayatını yönlendirmesidir (Myers, Davis, Schreuder ve Seibold, 2016). Diğer sebepse; işbirliği, gayret, katılım, örgüt lehine karar alma, görev performansı, bilgi paylaşımı, iş tatmini gibi örgüt tarafından beklenen olumlu çıktıları ortaya koymasıdır (Ashforth, Harrison ve Corley, 2008; Sökmen ve Bıyık, 2016).

Örgütsel başarının yakalanmasında önemli bir faktör olan örgütsel özdeşleşmenin örgüt için önemli bir çıktı olduğu bilinmektedir (Hall, Schneider ve Nygren, 1970; Dutton vd., 1994; Riketta, 2005). Çalışanın örgütsel özdeşleşmesini sağlamak, bu tutumların sergilenmesinde rol üstlenebilecek etkenleri desteklemek örgütlerin performanslarını artıran bir başarı faktörüdür. Dolayısıyla değişen çalışma yaşamında örgütler, özdeşleşmeyi sağlayarak rekabet gücü oluşturabilecek çalışma ortamlarının sağlanmasını desteklemektedir.

İş Stresi Kavramı

Stres, çalışanlar için ortak bir sorundur. Farklı stres türleri çalışanların iş faaliyetlerini, sosyal yaşamlarını ve iyi oluşlarını etkileyen fiziksel ve psikolojik değişikliklere yol açabilir (Ermasova, Ermasova ve Rekhter, 2020). Rekabetçi ve zorlayıcı koşullar göz önünde bulundurulduğunda, stresin çalışanlar üzerinde farklı boyutlarda etkisi olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Artan rekabet nedeniyle çalışanların kendileri arasındaki stres seviyelerinin arttığı da bilinmektedir (Khuong ve Yen, 2016; Sudatta ve Payal, 2016; Murali, Basit ve Hassan; 2017).

İş stresi, çalışanların kaliteli bir iş ortaya koyabilmeleri için örgütlerin uğraşmak zorunda oldukları önemli sorunlardan birisidir. Hangi kademede olursa olsun örgütsel yaşamdaki her çalışan stresi deneyimlemektedir. Yapılan çalışmalar stresin örgütsel performans üzerindeki olumsuz etkilerini kanıtlamaktadır (Viswesvaran ve Ones, 2000; Elovainio, Kivimaki ve Vahtera, 2002; Tahir, 2011; Daniel, 2019). Araştırmacılar ve uzmanlar, işyerinde stres ve bunun çalışanlar üzerindeki etkilerine

yönelik çok sayıda araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçları ve kuramsal yaklaşımlardaki genel kabul, stresin işi yapan bireyin kişilik özelliklerinin bir fonksiyonu (bireysel) ve iş yeri stres faktörlerine bağlı (örgütsel) olduğu yönünde olmuştur (Beehr ve Newman, 1978; Andersson-Arntén, Jansson ve Archer, 2008; Hisli Şahin, Basım ve Akkoyun, 2011, Ermasova, Ermasova ve Rekhter, 2020). İş stresi ortaya çıktığında, çalışanın üzerindeki baskı artmakta ve çalışan örgütüne olan bağlılığını ve ilgisini kaybetmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Gibney vd., 2011; Koçak, 2019). Bu kapsamda kurgulanan hipotez şu şekildedir:

H_1: İş stresinin örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Algılanan Örgütsel Engel Kavramı

Birey için örgüt, maddi ve sosyo-duygusal bir destek kaynağıdır (Levinson, 1965). Bu desteğin yoğunluğu, çalışanın kendisini örgütün amaç ve değerleri ile tanımlamasına etki etmektedir. Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) yapmış oldukları çalışma ile çalışanların örgütün kendilerine ne ölçüde destek sunduğuna dair bir algı oluşturduklarını ortaya koymuştur. Bu algı çalışanın örgütün hedeflerine ulaşması konusunda ortaya koyacağı çabada belirleyici olmaktadır çünkü, karşılıklılık ilkesi (Gouldner, 1960) kapsamında çalışan, örgütten gördüğü desteğin karşılığını vermek için kendini zorunlu hissetmektedir. Örgüt ile çalışan arasındaki bu karşılıklı alışveriş örgütsel destek ve engel kavramlarının konuşulmasını sağlamıştır (Gibney vd., 2009; Ahmad ve Yekta, 2010). Yüksek düzeyde algılanan örgütsel engel, çalışanlar üzerinde örgüte karşı sorumluluk duygusu yaratmaktadır. Çalışan, örgütsel hedefleri destekleyen davranışları sergilemede ve örgüte karşı bağlı olmada gereklilik hissetmektedir. Aksi durumdaysa, çalışan destek görmediği yere çabasını sunmada isteksiz olmakta ve olumsuz tutum ve davranış içerisine girmektedir. Gibney ve arkadaşları (2009) çalışanların göremedikleri desteği örgüt tarafından kendi önlerine konulmuş bir engel olarak algılayacaklarını belirtmiştir.

Örgüt içerisindeki engeller; yeni ve farklı fikirlerin kabul görmemesi, zarar veren rekabet, dedikodu, riskten kaçınma, iş süreçlerinin zorluğu, hiyerarşik yapının getirmiş olduğu statüyü koruma endişesi gibi örgütün ikliminde hissedilen ve yapısında görülen durumlar olarak ifade edilmektedir (Amabile, Conti, Heater, Jeffrey ve Micheal, 1996; Gibney, 2011; Çekmecelioğlu ve Pelenk, 2015). Algılanan örgütsel engel bu bakımdan, yoruma açık durumlar olmaktan ziyade örgütün hedeflerini sekteye uğratan örgütün kültüründe, yapısında ve liderlik uygulamalarında gözlemlenebilir aktif durumlardır (Gibney vd, 2009; El-Fekey, 2015; Koçak, 2019). Örgütte istenmedik durumların artması çalışanları duygusal, psikolojik ve kimi zaman da fiziksel açıdan yıpratmaktadır (Batıgün ve Şahin, 2006). Artan yıpranmalar çalışanların örgütüne karşı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirmelerine sebep olmaktadır (Vijayan, 2017). Bu sebeple algılanan örgütsel engelin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileri olduğu düşünülmektedir. Çalışmalarda, algılanan örgütsel engelin işte kalma niyeti (Koçak, 2019), örgütsel yaratıcılık (Hatch, 2011), ılımlı örgüt iklimi (Akhtar, Syed, Javed ve Husnain, 2020), örgütsel bağlılık (Çekmecelioğlu ve Pelenk, 2015) üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışanın örgütteki iş süreçleri ile ilgili stres seviyesinin yüksek olması örgütün kendisine sunduğu kaynakları engel olarak algılama olasılığını güçlendirebilecektir. Çalışanın algıladığı engelin düzeyi hem bireysel hem de örgütsel gelişim için ortaya koyacağı çabalarda da etkili olacaktır. Çabaların azalması örgüt-çalışan ilişkisine zarar vermekte ve istenmedik olumsuzluklara sebep olmaktadır (Cropanzano, Rupp, ve Byrne, 2003). Bu açıdan bakıldığında algılanan örgütsel engelin iş stresi ve özdeşleşme arasındaki ilişkiyi tetikleyici bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir.

Bu açıklamalar doğrultusunda algılanan örgütsel engele ilişkin kurgulanan hipotezler şu şekildedir:

H_2: İş stresinin algılanan örgütsel engel üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_3: Algılanan örgütsel engelin iş stresi ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki dolaylı etkisi anlamlıdır.

Cinsiyet Neden Merkezi Rol Üstlenmekte?

Davranış bağlamında önemli bir kavram olan cinsiyet, bireyleri toplum/topluluk içinde sınıflandırmayı kolaylaştırmaktadır. Bu sebeple cinsiyet kimliği ve ifadesi, kadınsı ve erkeksi özellikler ve davranışlarla

ilişkili olarak sosyo-kültürel yapıyla güçlü bir şekilde bağlıdır (Bem, 1974; White ve White, 2006; Akkaş, 2019). Cinsiyet farklılıklarına yönelik değerlendirmelerin kültürel açıdan inceleme alanı bulduğu görülmektedir. Ancak kadın ve erkeğe ilişkin atfedilen değerler, roller ve davranışlar gibi çeşitli özellikler örgütsel süreçlerde de bir takım davranış kalıplarının ve algılarının oluşmasına sebep olmaktadır. Örgütte oluşan her davranış kalıbıysa örgütün işleyiş biçimini etkilemektedir (Temel, Yakın ve Misci, 2006).

Bireysel ve örgütsel açıdan farklı çıktılara odaklanan çok sayıda çalışmanın cinsiyet ve yapısal farklılıkları odağa aldığı görülmektedir (Mirowsky ve Ross, 1995; Matud, 2004; Paoline, Lambert ve Hogan, 2015; Ermasova vd., 2020; Mandel ve Semyonov, 2021). Bu çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerde cinsiyetin ve çalışılan sektörün önemli bir belirleyici olduğu düşünülmektedir. Bu beklentiyi, alan yazındaki cinsiyet ve sektörel farklılıklara odaklanan çok sayıda çalışma desteklemektedir. Özellikle iş stresi ve algılanan örgütsel engel üzerine yapılan çalışmalar cinsiyetin önemini ortaya koymaktadır (Wang, Wahlberg, Karp, Winblad ve Fratiglioni, 2012; Sanchiz, Del-Pino-Espejo, Tovar ve Matud, 2020). Çalışmalar, kadınların çalışma yaşamına giriş aşamasında ve çalışma yaşamı sırasında hem geleneksel rolleri hem de toplumsal beklentilerin çalışma yaşamı ile uyumsuzluğundan kaynaklı pek çok engelle karşılaştıklarını göstermektedir (Leung ve Moore, 2003; Kim; 2006; Temel vd., 2006; Ghaziri, Dugan, Zhang, Gore ve Castro, 2019). Pek çok kadın özellikle hizmet sektöründe ve küçük işletmelerde ağırlıklı olarak yalnızca kadına atfedilen mesleklerde ve örgüt içerisindeki belirli yapısal kalıplar içerisinde sıkışıp kalmaktadır (Igbaria ve Baroudi, 1995). Kadınların çoğunlukla eğitim, sosyal hizmet, halkla ilişkiler ve personel destek pozisyonları gibi belirli alanlarda daha fazla fırsata sahip olduğu, erkeklerin çoğunlukla özel sektörde ve büyük işletmelerdeki mühendislik ve teknik pozisyonlarda yer aldığı görülmektedir. Kadınların yalnızca kadınsal rollere atfedilen mesleklerde yer almaya çalışmasının iş performansları, memnuniyetleri ve beklentilerini etkilemesi olası görünmektedir (Ghaziri vd., 2019). Bu olasılığın kadın ve erkekler arasındaki örgütsel beklentileri de farklılaştırdığı düşünülmektedir. Kadınlara hem toplum içerisinde atfedilen belirli roller hem de örgüt içerisindeki belirli kalıplar üzerinden biçilen roller stres seviyeleri üzerinde etkili olmaktadır.

Stres düzeyi artan çalışanlar örgütün ikliminde hissettikleri ve yapısal pek çok durumu önlerine konan birer engel olarak algılayabilmektedir. Engellerle karşılaşılması ve engellerin aşılamaması iş çıktıları üzerinde negatif etki yaratmaktadır. Bu araştırmada aracı değişken olarak kullanılan algılanan örgütsel engel değişkeni ile ilgili yapılan çalışmaların kadınların örgütsel süreçlerde genel olarak daha fazla engele maruz kaldığını ortaya koymuştur (Hall, 2018). Kariyer çalışmaları ve kariyere yönelik teorilerde de kadınların erkeklere kıyasla örgütsel süreçlerde daha fazla engelle karşılaştığı ispatlanmıştır. (Tien vd., 2009). Bu yüzden iş stresi, algılanan örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide cinsiyetin ve özellikle örgütsel yapı açısından önemli farklılıklar gösteren kamu ve özel sektör ayrımının bir rol oynayacağı beklenmektedir.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın Örneklemi

Çalışmanın kurulan araştırma modeline yönelik hipotezlerinin test edilmesi için kamu ve özel sektörden kolayda örnekleme yöntemiyle 453 çalışandan Eylül 2020-Aralık 2020 tarihleri arasında veri toplanmıştır. Toplanan veriler için etik kurul raporu alınmıştır. Demografik özellikler incelendiğinde cevaplayanların %51'inin erkek, %68.2'sinin bekar, %51'inin lisans mezunu ve %51'inin ise özel sektörde çalıştığı tespit edilmiştir. Çalışanların ortalama yaşı 38 ve ortalama çalışma süreleri 13.43 yıldır.

Veri Toplama Araçları

Çalışma için hazırlanan soru formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde cevaplayanların demografik bilgileri yer almakta, diğer üç bölümdeyse araştırmanın değişkenlerini ölçen ölçekler bulunmaktadır. Ölçekler farklı likert türünde olduğundan hepsi 7'li ölçek olarak standardize edilmiştir.

İş stresi ölçeği Parasuraman, Greenhaus ve Granrose (1992) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlaması Karabay (2015) tarafından yapılan 6 soruluk 5'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçek maddelerinden bazıları "İşim beni geriyor", "İş yüküm/yapmam gereken iş miktarı, işimi iyi yapmamı engelliyor" şeklindedir. Algılanan örgütsel engel ölçeği Gibney vd. (2009) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlaması Koçak (2019) tarafından yapılan 5 soruluk 7'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçek maddelerinden bazıları "Kurumum refah düzeyimi olumsuz yönde etkilemektedir", "Kurumum kişisel hedeflerimi gerçekleştirmemi engellemektedir" şeklindedir. Örgütsel özdeşleşme ölçeği Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlaması Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılan 6 soruluk 5'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçek maddelerinden bazıları "Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır", "Kurumum eleştirildiğinde bunu hakaret gibi algılarım" şeklindedir.

BULGULAR

Çalışmada ele alınan değişkenlere ait güvenilirlik, geçerlilik ve tutarlılık düzeyleri Tablo 1'de verilmiştir. İş stresi İS, Algılanan Örgütsel Engel AÖE, Örgütsel Özdeşleşme ÖrgÖz olarak kısaltılmıştır.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Güvenilirlik ve Geçerlilik Düzeyleri

Değişkenler	Madde Sayısı	α	ΔX2/df	CFI	GFI	RMSEA	CR	AVE
İS	6	0.89	3.80	0.99	0.98	0.07	0.78	0.64
AÖE	5	0.94	3.45	0.99	0.99	0.07	0.82	0.66
ÖrgÖz	6	0.79	2.90	0.98	0.99	0.66	0.79	0.60

Tablo 1'deki bulgulara göre ölçeklerin güvenilirlik, geçerlilik ve tutarlılık düzeyleri yazında ölçeklerle yapılan çalışmalardan beklenen düzeyleri karşılamaktadır. Tablo 2'de ise kullanılan ölçekler arasındaki korelasyonlar, ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayıları yer almaktadır. Tablo 2 incelendiğinde iş stresi ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü zayıf düzeyde ve anlamlı, algılanan örgütsel engel ile örgütsel özdeşleşme arasında yine negatif yönlü zayıf düzeyde ve anlamlı, algılanan örgütsel engel ile iş stresi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayıları -2 ile +2 arasında olduğundan (Field, 2009; Gravetter ve Wallnam, 2014) normal dağılıma sahip oldukları varsayılmıştır.

Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyon, Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişkenler	1	2	3	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
1 İS	1	0.562**	-0.172**	2.73	1.36	0.722	0.05
2 AÖE		1	-0.278**	2.86	1.53	0.745	-0.19
3 ÖrgÖz			1	4.51	1.25	-0.387	0.01

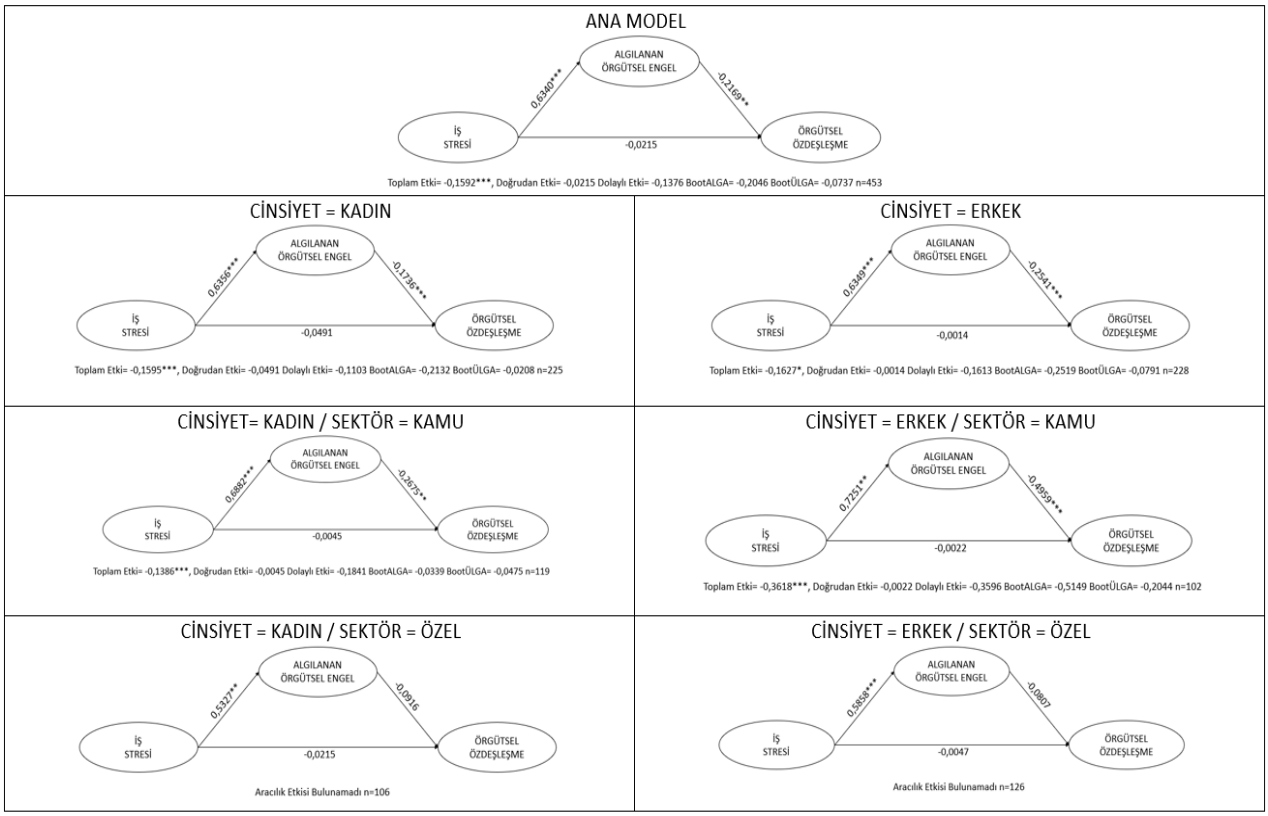
*p <0.05 **p<0.01

Bir sonraki aşamada çalışmanın ana modeli sınanmıştır. 453 kişinin yer aldığı örneklem, cinsiyete göre ayrılan model, sektör ve cinsiyet durumlarına göre aracılık analizleri şekiller halinde verilmiştir. Tüm bulgular Tablo 3'te yer almaktadır.

Kurulan ana modele bakıldığında, iş stresinin algılanan örgütsel engel üzerinde pozitif yönlü bir anlamlı bir etkisinin olduğu (B=0,0634, p<0,000) olduğu görülmektedir. Toplam etki olarak değerlendirilen, aracı değişken yani algılanan örgütsel engel olmadan ki etki incelendiğinde bu etkinin anlamlı olduğu görülmüştür (b=-0,1592, p<0,000). İş stresinin (b=-0,0215, p>0,05) ve algılanan engelin (b=-0,2169, p<0,000) örgütsel özdeşleme üzerindeki etkisi birlikte değerlendirildiğinde doğrudan etkinin anlamlı

olmadığı, ancak dolaylı etkinin anlamlı olması nedeniyle algılanan örgütsel engelin tam aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Dolayısı ile ana modele ait hipotezler incelendiğinde ise, H_1, H_2 ve H_3 hipotezi desteklenmiştir. Model, cinsiyet farklılıklarına göre incelendiğinde ise yine algılanan örgütsel engelin tam aracılık etkisinin olduğu Tablo 3'ten görülmektedir. Ancak, kamu ve özel sektör ayrımı devreye girdiğinde ve cinsiyet ayrımı dikkate alındığında kamu sektöründe hem erkek hem kadın çalışanlarda algılanan örgütsel engelin iş stresi ve örgütsel özdeşleşme üzerinde tam aracılık etkisinin olduğu, ancak özel sektörde hem erkek hem de kadın çalışanlarda algılanan örgütsel engelin iş stresi ve örgütsel özdeşleşme üzerinde herhangi bir aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Özel sektör bağlamındaki bu çarpıcı bulguların nedenleri tartışma ve sonuç kısmında ele alınmıştır.

Tablo 3. Değişkenlere Yönelik Aracılık Analizlerine Ait Bulgular



SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmada, cinsiyetin ve çalışılan sektörün iş stresi, algılanan örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme arasındaki düzenleyici etkisi üzerinde durulmuştur. Örneklemden elde edilen verilere göre iş stresi, algılanan örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. İş stresinin algılanan örgütsel engel üzerinde pozitif; örgütsel özdeşleşme ile negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. İş stresinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel engel aracılık rolü üstlenmektedir. Bu sonuçla birlikte H_1, H_2 ve H_3 hipotezlerinin desteklendiği söylenebilir. Alan yazında yapılmış çalışma sonuçları bu bulguları desteklemektedir (Frone vd., 1995; Newton ve Teo, 2013).

Araştırmanın ana çerçevesini oluşturan cinsiyet ve çalışılan sektör farklılıklarına göre (yalnızca kamu sektöründe olmak üzere) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin de anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Örneklemdeki çalışanlar arasında cinsiyet temelinde iş stresi, algılanan örgütsel engel ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler farklılaşmaktadır. Kadınların erkeklere kıyasla daha az özdeşleşme yaşadığı görülmektedir. Temelde kadınların gerek toplum tarafından kendilerine biçilen roller gerekse iş hayatında karşılaştıkları zorlayıcı durumlar bakımından erkeklere göre daha fazla mücadele içerisine girdikleri söylenebilir. Pek çok toplumda kadınların statülerinin erkeklerden daha düşük olduğu bilinen bir gerçektir. Örgütler içerisine yerleşmiş bir takım yapısal ve davranışsal kalıplar

da bu durumu desteklemektedir. Öngörülemez bir değişimin yaşandığı günümüz iş dünyasında kadının örgüt içerisindeki yeri ve önemi artmış olmakla birlikte cinsiyet temelli farklılıkların hala var olduğu yapılan çalışmalarla da ortaya konulmuştur (Paoline, Lambert ve Hogan, 2015; Ermasova vd., 2020; Mandel ve Semyonov, 2021).

Örgüt içerisinde cinsiyet temelli oluşan farklılıklar çalışanların örgütüne karşı istenmedik davranışlar göstermelerine sebebiyet verebilecektir. Çalışanların istenmedik davranışlar sergilemeleri etkinlik ve verimliliğin artırılması gibi örgütün en temel amaçlarını sekteye uğratacaktır. Belirsiz, karmaşık ve muğlak çalışma koşulları çalışanların stresleri üzerinde etkili olmakta ve her türlü örgütsel kaynağı derinden etkilemektedir. Beşeri kaynak bir örgütün sahip olduğu en önemli kaynaktır. Örgütün etkinliği ve verimliliği için bu kaynağın yönetimi oldukça önemlidir. Çalışmanın ana bulgusu da bu düşünceyi destekler niteliktedir.

Çalışmanın başka bir odağı sektörel farklılık üzerinedir. Kamu ve özel sektör kuruluşları yapısal olarak birbirinden fırsatlar, kaynaklar, ödüller gibi pek çok yönden farklılaşmaktadır. Özel sektör kamu sektörüne kıyasla yönetim anlayışı, ast-üst ilişkileri, iletişim biçimleri, bürokratik yapılanma ve çalışma hakları bakımından daha esnek ve dinamiktir. Sektör farklılığına odaklanan çalışmalar özel sektörün dinamik, esnek ve yalın yapısının çalışanların yükselme beklentisi ve başarı arzusu gibi iş ortamlarındaki psikolojik süreçler üzerinde önemli etkileri olduğunu ortaya koymuştur (Lord ve Hartley, 1998; Eğinli, 2009). Başarı ve destek odağının özel sektörde daha yüksek olması örgütte oluşan davranış kalıplarını da değiştirmektedir. Bulgular değerlendirildiğinde, kamu sektöründe erkek ve kadın çalışanlarda algılanan örgütsel engelin iş stresi ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki anlamlı etkileri bu düşünceleri destekler niteliktedir. Kamu sektörünün çalışma koşullarını çevreleyen sınırlayıcı faktörlerin çalışanların özdeşleşmeleri üzerinde ele alınan örneklem çerçevesinden olumsuz sonuçlar yarattığı şeklinde yorumlanabilir. Sektörün günümüzün değişen iş koşullarına uyum sağlayabilmesi için esnekliğinin artması, hantallıktan sıyrılması ve çalışanların kişisel gelişimlerini destekleyici haklar sunması önemli görünmektedir.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Kolayda örnekleme yönteminin seçilmesi çalışmanın evrene genellenebilirliği üzerinde bir kısıt olarak düşünülmektedir. Katılımcılara dağıtılan anket formlarında tüm değişkenlere ait ölçeklerin aynı anda yer alması ve tüm ifadelere aynı zamanda cevap vermiş olmaları ortak yöntem varyansının etkisinin olabileceğini düşündürmektedir. Uygulanan örneklemin sınırlılığı da göz önünde bulundurularak evrene genellebilirlik açısından örneklem sayısının artırılabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Ahmad, Z. A., ve Yekta, Z. A. (2010). Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: An empirical study in Iran**. Intangible Capital,** 6(2): 162-184.

Akhtar, M. W., Syed, F., Javed, M., ve Husnain, M. (2020). Grey shade of work environment triad – effect of supervisor ostracism and perceived organizational obstruction on employees' behaviour: a moderated-mediation model. **Leadership & Organization Development Journal,** 41(5): 669-686.

Akkaş, İ. (2019). Social gender discrimination concerning the concept of gender and social gender. **The Journal of Social Sciences EKEV Academy,** Special Issue: 97-118.

Akyüz, M., ve Özyer, K. (2016). Cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisi: Sağlık kurumlarında bir araştırma. **Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi,** 1(2): 53-76.

Amabile T., Conti R., Heater C., Jeffrey L., ve Micheal, H. (1996). Assessing the work environment for creativity. **Academy of Management Journal,** 39(5): 1154-1184.

Andersson Arntén, A-C., Jansson, B. ve Archer, T. (2008). Influence of affective personality type and gender upon coping behavior, mood, and stress. **Individual Differences Research,** 6(3): 139-168.

Ashford, S. J., Lee, C., ve Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job ınsecurity : A theory-based measure and substantive test. **Academy of Management Journal,** 32(4): 803-829.

Ashforth, B. E., Harrison, S. H., ve Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. **Journal of Management,** 34(3): 325-374.

Başar, U., ve Basım, N. (2015). Effects of organizational ıdentification on job satisfaction: moderating role of organizational politics. **Yönetim ve Ekonomi,** 22(2): 663-683.

Batıgün, D., A., ve Şahin, H., N. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: a-tipi kişilik ve iş doyumu. **Türk Psikiyatri Dergisi,** 17(1): 32-45.

Beehr, T., ve Newman J. (1978). Job stress employee health and organizational effectiveness: A facet analysis model and literature review. **Personnel Psychology,** 31: 365-399.

Bem., S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. **Journal of Consult Clinical Psychol,** 42: 155–162.

Brown, M. E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. **Administrative Science Quarterly,** 14(3): 346 –355.

Cropanzano, R., Rupp, D. E., ve Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. **Journal of Applied Psychology,** 88(1): 160-169.

Çekmecelioğlu, H. G., ve Pelenk, S. E. (2015). Örgütsel engellerin, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: kocaeli lastik işletmelerinde bir araştırma. **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** 29: 143-164.

Çelik, O., ve Selim, S. (2014). Türkiye'de kamu ve özel sektör ücret farklılıklarının kantil regresyon yaklaşımı ile analizi. **Yönetim ve Ekonomi,** 21(1): 205-232.

Daft, R. L. (2010). **Organization Theory and Design**, Cengage Learning.

Dai, K., ve Qin, X. (2016). Perceived organizational support and employee engagement: Based on the research of organizational identification and organizational justice. **Open Journal of Social Sciences,** 4: 46-57.

Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. **International Journal of Business, Management and Social Research,** 6(2): 375-382.

Dutton, J., Dukerich, J., ve Harquail C.V. (1994). Organizational Images and Membership Commitment. **Administrative Science Quarterly,** 34: 239-263.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology,** 71: 500-507.

Eğinli, T. A. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** 23(3): 35-52.

El-Fekey, S. F. (2015). Individual and organizational barriers impeding the establishment of learning organizations: an application on the egyptian banking sector. **International Journal of Business and Social Science**, 6(11): 85-92.

Elovainio, M., Kivimaki, M., ve Vahtera, J. (2002). Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health, **American Journal of Public Health,** 92(1): 105-108.

Ermasova, N., Ermasova, E., ve Rekhter, N. (2020). Stress and coping of Russian students: do gender and marital status make a difference?. **Journal of Gender Studies,** DOI: 10.1080/09589236.2020.1865139.

Field, A. (2009). **Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics.** SAGE Publications.

Frone, M. R., Russell, M., ve Cooper, M. L. (1995). Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory. **Journal of Occupational and Organizational Psychology,** 68(1): 1–11.

Ghaziri, M. E.,, Dugan, A. G., Zhang, Y., Gore, R., ve Castro, M. E. (2019). Sex and gender role differences in occupational exposures and work outcomes among registered nurses in correctional settings. **Annals of Work Exposures and Health,** 63(5): 568–582.

Gibney, R. A. Y., Zagenczyk, T. J., Fuller, J. B., Hester, K. I. M., ve Caner, T. (2011). Exploring Organizational Obstruction and the Expanded Model of Organizational Identification. **Journal of Applied Social Psychology,** 41(5): 1083-1109.

Gibney, R., Zagenczyk, T. J., ve Masters, M. F. (2009). The negative aspects of social exchange: An introduction to perceived organizational obstruction. **Group & Organization Management,** 34(6): 665–697.

Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. **American Sociological Review,** 25: 161-178.

Gravetter, F., ve Wallnau, L. (2014). **Essentials of Statistics for The Behavioral Sciences 8th Ed.** Belmont, CA: Wadsworth.

Hall, D.T., Schneider, B. ve Nygren, H.T. (1970). Personal factors in organizational ıdentification. **Administrative Science Quarterly,** 15: 176-190.

Hall, C. (2018). It is tough being a black woman: Intergenerational stress and coping. **Journal of Black Studies,** 49(5): 481–501.

Harris, C., Ravenswood, K., ve Myers, B. (2013). Glass slippers, holy grails and ivory towers: Gender and advancement in academia. **Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work,** 23(3): 231-244.

Hatch, M. J. (2011). Organizing obstructions to manage organizations creatively: Reflecting the five obstructions. **Ephemera- Theory & Politics in Organization,** 11(2): 204-211.

Hisli Şahin, N., Basım, H. N., ve Akkoyun, N. (2011). Three critical components in the type-a and stress relationship: anger, ıneffective coping, and obsession with work. **Turkish Journal of Psychology,** 26(68): 45-51.

Igbaria, M., ve Baroudi, J. J. (1995). The Impact of Job Performance Evaluations on Career Advancement Prospects: An Examination of Gender Differences in the IS Workplace. **Gender Differences in Job Evaluations,** Quarterly: 107-123.

Khuong, M. N., ve Yen, V. H. (2016). Investigate the effects of job stress on employee job performance — a case study at Dong Xuyen industrial zone, Vietnam. **International Journal of Trade, Economics and Finance,** 7(2): 31-37.

Kim, K. H. (2006). Obstacles to the success of female journalists in Korea. **Media, Culture & Society,** 28(1): 123-141.

Koçak, D. (2019). Psikolojik güvenlik ve çalışan performansı arasındaki ilişki: algılanan örgütsel engelin aracı iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi. **Atatürk University Journal of Economics and Administrative Sciences,** 34(1): 119-140.

Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization, **Administrative Science Quarterly**, 9: 370-390.

Lord A., ve Hartley J. (1998). Organizational commitment and job insecurity in a changing public service organization. **European Journal of Work and Organizational Psychology,** 7(3): 341–354.

Mandel, H., ve Semyonov, M. (2021). The gender-race intersection and the sheltering –effect of public-sector employment. **Research in Social Stratification and Mobility,** 71: 1-13.

Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. **Personality and Individual Differences**, 37: 1401–1415.

Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. **Management Communication Quarterly,** 13(4): 626–658.

Mintzberg, H. (1979). **The Structuring of Organizations.** Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall.

Mirowsky, J., ve Ross, C. E. (1995). Sex differences in distress: real or artifact?. **American Sociological Review,** 60: 449–468.

Murali, S. B., Basit, A., ve Hassan, Z. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. **International Journal of Accounting & Business Management,** 5(2): 13-33.

Myers, K. K., Davis, C. W., Schreuder, E. R., ve Seibold, D. R. (2016). Organizational identification: A mixed methods study exploring students' relationship with their university. **Communication Quarterly,** 64(2): 1-22.

Newton, C., ve Teo, S. (2013). Identification and occupational stress: A stress- buffering perspective. **Human Resource Management,** 53(1): 89-113.

Paoline, E. A., Lambert, E. G., ve Hogan, N. L. (2015). Job stress and job satisfaction among jail staff: Exploring gendered effects. **Women & CriminalJustice,** (25): 339–359.

Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: fostering psychological: attachment to the local subsidiary and the global organization. **International Journal of Human Resource Management,** 12(8): 1269-1291.

Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: a Review of the Literature. **Journal of Applied Psychology,** 87(4): 698-714.

Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. **Journal of Vocational Behavior,** 66(2): 358-384.

Sanchiz, D. C., Del-Pino-Espejo, M.J., Tovar, L. S., ve Matud, M. P. (2020). The importance of work-related events and changes in psychological distress and life satisfaction amongst young workers in Spain: A gender analysis. **International Journal of Enviromental Research and Public Health,** 17(4697): 1-14.

Sharma, D., ve Venkateswaran, C. (2020). Reality of gender discrimination on workplace. **Journal of Xi'an University of Architecture & Technology,** 12(5): 1037-1044.

Sluss, D. M., Klimchak, M., ve Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. **Journal of Vocational Behavior,** 73: 457-464.

Sudatta, B., ve Payal, M. (2016). Determining the antecedents of job stress and their impact on job performance: A study among faculty members. **IUP Journal of Organizational Behavior,** 15(2): 7-24.

Tahir, J. (2011). Effectiveness of teaching stress on academic performance of College of teachers in Pakistan. **Int. J. of. Humanities and Social Science,** 1(3): 123-129.

Tsuchiya, Y. (2017). A critical review of organizational identification: Introducing identity work to examine dynamic process, Journal of Organizational Culture, **Communications and Conflict,** 21(2): 1-10.

Vijayan, M. (2017). Impact of job stress on employees' job performance in Aavın, Coimbatore. **Journal of Organisation & Human Behaviour,** 6(3): 21-29.

Viswesvaran, C., ve Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. **International Journal of Selection and Assessment,** 8(4): 216-226.

Wang, H. X., Wahlberg, M., Karp, A., Winblad, B., ve Fratiglioni, L. (2012). Psychosocial stress at work is associated with increased dementia risk in late life. **Alzheimers Dement,** 8: 114–20.

White M. J., ve White, G. B. (2006). Implicit and explicit occupational gender stereotypes. **Sex Roles,** 55: 259–66.

Youssef, C. M., ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. **Journal of Management,** 33(5): 774-800.

İŞYERİNDE "DUYGUSAL BULAŞMA" ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Dr. Öğr. Üyesi Dilek Işılay ÜÇOK

Doğuş Üniversitesi,
disilay@dogus.edu.tr

ÖZET

Duygusal bulaşma; yüz ifadelerini, seslendirmeleri ve hareketleri otomatik olarak senkronize bir biçimde taklit etme ve bunun sonucunda duygusal olarak yakınlaşma olarak tanımlanmaktadır. Bu araştırmada; çalışma ortamında kişilerin empati düzeylerinin ve çalışma arkadaşlarına yönelik olarak geliştirdikleri güven algıların, duygusal bulaşma sürecine ne düzeyde katkı sağladığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Örneklem grubu olarak çalışma hayatında aktif olarak yer alan 238 kişi, kolayda örneklem yöntemiyle seçilmiş ve görüşleri alınmak üzere kendilerine anket dağıtılmıştır. Anket formunda; Duygusal Bulaşma Ölçeği, Toronto Empati Ölçeği ve Çalışma Arkadaşına Güven Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçları; kişilerin empati ve çalışma arkadaşına yönelik güven düzeyleriyle duygusal bulaşma eğilimleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkileri ortaya koymuştur. Bu araştırmanın, çalışma hayatında duyguların rolü ve grup içinde paylaşımı konusunda var olan bakış açısını zenginleştireceğine ve bu bağlamda, çalışanların bireysel empati düzeyi ve aralarında geliştirmiş oldukları güven ilişkisinin, duygusal bulaşma süreci üzerindeki etkisini araştıran ilk ulusal çalışma olması nedeniyle de alan yazına katkıda bulunacağına inanılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Bulaşma, Empati, Çalışma Arkadaşlarına Güven, İşyerinde Duygu Paylaşımı

GİRİŞ

Sosyal, kültürel ve psikolojik olarak farklı özelliklere sahip olan çalışanların birbirleriyle geliştirmiş oldukları ilişki biçimleri, günümüzde örgütlerin başarısını "harekete geçiren" ya da "engelleyen" birtakım özellikleri barındırmaktadır. İnsan unsurunun örgütler açısından vazgeçilemez bir kaynak olduğu düşünüldüğünde, kişiler arasındaki ilişki biçimlerinin ve bu ilişkilere zemin oluşturan duygu durumlarının iş yaşamındaki önemi gittikçe artmaktadır. Çalışma ortamında kişilerin duygu durumlarını etkileyen faktörlere bakıldığında ise; kişisel, ilişkisel ve örgütsel birtakım özelliklerin çalışanların duygularını etkilediği ve onların tutum/davranışları üzerinde etki yarattığı görülmektedir (Weiss ve Crapanzano, 1996). Psikoloji literatüründe kişilerarası etki türü olarak kabul edilen duygusal bulaşma (Cacioppo ve Petty, 1987; Levy ve Nail, 1993); bir kişinin duygularının diğer insanlarda benzer duyguları tetiklemesi olarak tanımlanmaktadır. Kişilerarası ilişkilerle ortaya çıkan ve ilişkiye yeni bir anlam katan duygusal bulaşma sürecinde kişiler, birbirlerine duygularını iletmekte ve "ortak" bir duygu zemininde hareket etmektedirler. Alan yazına bakıldığında kişilerin düşünce ve davranış biçimleri üzerinde etkisi olduğu bilinen duyguların, sosyal ortamlarda yayılmasını etkileyen faktörlerin başında duygusal farkındalık (Hsee ve diğerleri, 1992), cinsiyet (Doherty ve diğerleri, 1995), kişilik (Friedman ve Miller-Herringer, 1991; Zelenski ve Larsen, 1999) gibi bir takım kişisel özelliklerin yer aldığı görülmektedir. Kişilerin birbirlerini anlamalarına ve sosyal ilişki kurmalarına yardımcı olan duygusal bir mekanizma olarak tanımlanan empati kavramı ise kişilerin, diğer insanların duygularının ne olduğunu sezmelerini sağlayan bilişsel bir yetenek olmanın yanı sıra o kişilerin yaşamış oldukları olumsuz duygulara şefkatle karşılık verme niyeti olarak da kabul edilmektedir (Decety ve Jackson, 2006). Bu noktada; iş yaşamında diğer insanların bakış açılarının, ihtiyaçlarının ve niyetlerinin anlaşılmasında önemli bir yeri olan empatinin, duygusal bulaşma sürecine etki eden bireysel faktörlerden biri olduğu düşünülmektedir.

Bunun yanı sıra, örgütlerde duyguların önemi ve grup üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalara bakıldığında; çalışma arkadaşına güven unsurunun duyguların paylaşımı ve yayılmasında önemli bir role sahip olduğu ifade edilmektedir. Bir kişinin, başkalarının iyi niyetli olacağına ve kendisinin beklentilerini karşılayacağına ilişkin tahmini olarak tanımlanan güven kavramının (Neveu, 2004) hem birey hem grup hem de örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi açısından önemli bir değişken olduğu

bilinmektedir. Tan ve Lim yapmış oldukları çalışmada (2009) alan yazındaki çalışmaların daha çok yöneticiye güven başlığı altında yoğunlaştığını vurgulamışlar ve gelecek çalışmalarda çalışma arkadaşlarına duyulan güven konusunun incelenmesinin gerekliliğine dikkat çekmişlerdir. Grup içi uyumun sağlanmasında, üyeler arasında etkin iletişim kanallarının yaratılmasında ve grup performansının artmasında önemli bir payı olan güven unsurunun (Dirks, 2000; Polzer ve diğerleri, 2002), duygusal bulaşma sürecine olumlu yönde katkı sağlayan kişilerarası faktörlerden biri olduğu düşünülmektedir. Çalışma ortamında kurulan her ilişkinin, çalışanları aynı yoğunlukta ve yönde etkilemediği düşünüldüğünde, bu süreci şekillendiren bireysel ve kişilerarası özelliklerin ortaya çıkartılmasının, örgütsel bağlamda konuyla ilgili yapılan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra; çalışma ortamında kişilerin empati düzeylerinin ve çalışma arkadaşlarına yönelik olarak geliştirmiş oldukları güven algıların, duygusal bulaşma sürecine ne düzeyde katkı sağladığının tespit edilmesinin, iletişim, performans ve bağlılık gibi kavramların ön sıraya yerleştirildiği çalışma yaşamında yöneticilere yol göstereceğine inanılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

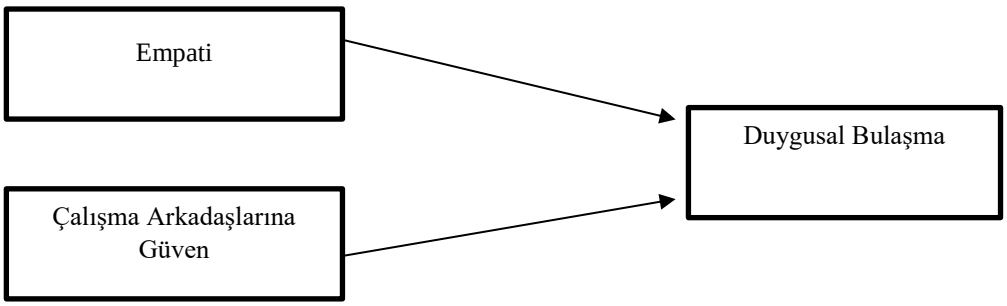
"Yüz ifadelerini, seslendirmeleri, duruş ve hareketleri otomatik olarak senkronize bir biçimde taklit etme ve bunun sonucunda duygusal olarak yakınlaşma" (Hatfield ve diğerleri, 1994: 5) olarak tanımlanan duygusal bulaşma, temelde psikoloji alanına dair bir fenomen olmakla birlikte kişilerarası ilişkilere yön vermesinin anlaşılması nedeniyle son yıllarda örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda yaygın bir biçimde yer aldığı görülmektedir. Schoenewolf (1990: 50) yapmış olduğu çalışmada duygusal bulaşmayı; "bir kişi veya grubun, duygu durumlarının/davranışsal tutumlarının bilinçli veya bilinçsiz indüksiyonu yoluyla başka bir kişi veya grubun duygularını veya davranışlarını etkilediği bir süreç" olarak tanımlamıştır. Diğer bir deyişle, duygusal bulaşmanın (a) taklit (kişilerin çalışma arkadaşlarının hareketlerini, yüz ifadelerini, ses ve davranışlarını senkronize ve otomatik bir biçimde taklit etmeleri) (b) geri bildirim (kişilerin taklit ettikleri hareketler, yüz ifadeleri, ses ve davranışlarla tutarlı duygular hissetmeleri) ve (c) bulaşma (diğer kişilerin duygularını "hissetmeleri" ve "yakalamaları") olarak adlandırılan aşamalardan meydana geldiği ifade edilmektedir (Hatfield ve diğerleri, 1993). Bunun yanı sıra, diğer kişilerden "bulaşan" duyguların olumlu ya da olumsuz olabileceği; iyi ruh hali kadar kötü ruh halinin de insanlar üzerinde bulaşıcı etki yaratabileceği belirtilmektedir. Şüphesiz, kişilerin duygusal bulaşmaya yatkınlık düzeyi ne kadar yüksekse, sosyal ortamdaki olumlu veya olumsuz duygular tarafından etkilenme olasılıkları o derece artış gösterecektir (Manere ve diğerleri, 2013). Vijayalakshmi ve Bhattacharyya (2012) konuyla ilgili yapmış oldukları çalışmada; duyguların kişilerarası etkileşimin önemli bir parçası olduğunu ve daha olumlu bir çalışma ortamı oluşturmak için çalışanlardan arasında yaşanan duygusal bulaşma süreçlerine dikkat çekilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Nitekim, grup davranışları üzerindeki etkilerini araştırdığı çalışmasında Barsade (2002), duygusal bulaşmanın hem kişilerin hem de grup üyelerinin tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğunu ifade etmiş ve bu duygu birlikteliğinin grubu oluşturan kişiler arasında iş birliğini arttırdığını, potansiyel çekişme konularını azalttığı ve performans düzeyinde artışa neden olduğunu belirtmiştir. Negatif duygusal bulaşmanın etkileri söz konusu olduğunda ise, grup süreçleri üzerindeki etkinin kasıtsız/bilinçsiz olması muhtemeldir (Aronson, 1999).

Empati, bir kişinin başka birinin duygusal durumundan etkilenip onunla aynı veya çok benzer hisleri yaşaması şeklinde ortaya çıkan duygusal bir tepki olarak tanımlanmıştır (Eisenberg ve diğerleri, 1998). Eagle ve Wolitzky (1999) ise empatiyi, "bir kişinin kendisini bir başkasının yerine koyabilmesi ve onun duygu, düşünce ve davranışlarını anlayabilmesi" olarak ifade etmişlerdir. Alanyazına bakıldığında 1950'li yıllarda konuyla ilgili yapılan çalışmalarda empati kavramının "bilişsel" niteliği ön plana çıkmış, daha sonraki yıllarda ise empatinin duygusal yönü vurgulanmıştır. Barrett-Lennard (1981) konuyla ilgili yaptığı çalışmada empati sürecini iki kişi arasında oluşan bir iletişim şekli olduğunu vurgulamış ve bu süreci (a) kişinin kendi içinde geçen empatik anlama süreci (b) oluşturulan empatik değerlendirmenin karşı taraf ile paylaşılması (c) Empati kurulan kişinin bu mesajı anlaması şeklinde açıklamıştır. Günümüzde kabul gören yaklaşım ise; empatinin bilişsel (karşısındakinin ne hissettiğini anlamak) ve duygusal (karşısındakinin ne hissettiğini hissetmek) olarak ifade edilen çok boyutlu yapısının birbirinden ayrılmayan bir özellik olduğu doğrultusundadır (Dökmen, 1988).

Çalışma arkadaşına güven; "iş arkadaşının yetkinliğine itimat etme ve onun hakkaniyetli, ahlaklı ve güvenilir davranışlar sergileyeceğine inanma" olarak tanımlanmaktadır (İslamoğlu ve diğerleri, 2007: 37). Kişilerin aynı çalışma ortamında zamanlarının büyük bölümünü beraber geçirdikleri, eşit veya yakın hiyerarşik pozisyonu paylaştığı kişilere karşı pozitif ve duyarlı olma isteği olarak da tanımlanan (Hassan, 2011) bu kavram, aynı zamanda içerisinde çalışma arkadaşının "kendisinden gerekli bilgileri saklamayacağı, ona yanlış bilgi vermeyeceği, hakkında dedikodu çıkarmayacağı ve onu suiistimal etmeyeceği konusunda emin olma" anlamlarını da barındırmaktadır (İslamoğlu ve diğerleri, 2007: 37). Büte (2011) yapmış olduğu çalışmada; örgütlerde, çalışanlar arasında kurulan ilişkilerin sürekliliğinin sağlanması ve benzer amaçlar doğrultusunda hareket edilmesinin ardında çalışma arkadaşlarına duyulan güven duygusunun olduğunu ifade etmiş ve söz konusu duygunun eksikliğinde, örgüt içinde uyum ve iletişim problemlerinin ortaya çıkacağını belirtmiştir. Bunun yanı sıra, çalışma arkadaşlarına karşı hissedilen güvenin, çalışanların karşılaşacakları muhtemel sorunlara karşı kolay çözüm üretebileceklerine inanmalarına ve birbirlerine karşı pozitif beklentiler içine girmelerine zemin oluşturduğu ifade edilmektedir (Uslu ve Şimşek, 2020).

Araştırma kapsamında oluşturulan modelde, "Empati" ve "Çalışma Arkadaşına Güven" bağımsız değişkenleri, "Duygusal Bulaşma" ise bağımlı değişkeni temsil etmektedir (Şekil 1).

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



Alan yazına bakıldığında çalışma ortamındaki bilişsel süreçlerle ilgili yapılan çalışmaların sayıca daha fazla olması, son yıllarda araştırmacıların dikkatini işyerinde paylaşılan duygular ve bu duyguların gruplar üzerindeki etkilerini araştırmaya yönlendirmiştir. Bilindiği üzere çalışanlar iş yerinde geliştirmiş oldukları ilişkilerde duygularından bağımsız hareket etmemekte aksine duygular söz konusu ilişkilerin ayrılmaz bir bileşeni haline gelmiştir. Çalışma ortamında bulunan diğer kişileri anlama, onların duygularına yoğunlaşma ve kendilerini onların yerine koyma olarak tanımlanan empatinin, duygusal bileşenlerin yanında bilişsel bileşenlerden oluşan bir kavram olduğu düşünüldüğünde duygusal bulaşma süreciyle yakından ilişkili olması beklenmektedir. Bunun yanı sıra, iki kavram arasındaki ilişkiyi açıklayan bilişsel modellere bakıldığında, kişilerin, sosyal ortamda bulunan diğer insanların duygusal deneyimlerini dinledikçe, bu paylaşımın kendi hayatlarındaki benzer deneyimleri hatırlattığı ve söz konusu kişilerle benzer duygusal tepkiler vermelerine neden olduğu ifade edilmektedir. Bu noktada, empatinin duygusal bileşeninin duygusal bulaşma sürecinde etkili olacağının altı çizilmekte ve "duyguları yakalamada" belirleyici bir rol üstlenebileceği hatırlatılmaktadır. (Doherty, 1997; Omdahl ve O'Donnell, 1999). Bu nedenle; çalışma ortamında kişilerin birbirlerini anlama ve sağlıklı ilişkiler geliştirmelerinde önemli bir rol üstlenen empati düzeylerinin, duygusal bulaşmayı pozitif yönlü etkileyeceği düşünülmektedir.

H_1: Empati düzeyi, duygusal bulaşmaya pozitif yönlü katkıda bulunur.

Alan yazına bakıldığında, duygusal bulaşma sürecini etkileyen bireysel faktörlerin yanı sıra; duygusal bağ, kişilerin birbirlerini tanıma düzeyleri ve güven gibi kişilerarası faktörlerin de bu süreci yakından etkilediği vurgulanmaktadır. Çalışma ortamında kişilerin kendilerine karşı her zaman dürüst

davranacaklarına ve zarar vermeyeceklerine inandıkları arkadaşlarının varlığı onlarla güven ilişkisi geliştirmelerine ve ortak bir hedef doğrultusunda hareket etmelerine zemin oluşturacaktır. Nitekim, sosyal ilişkilerin grup performansı üzerindeki etkilerini araştıran çalışmasında Dirks (2000), grubu oluşturan kişilerin enerjilerini ortak bir hedefe yöneltmede ve bu doğrultuda motive olmalarında, aralarında kurmuş oldukları güven ilişkisinin büyük payı olduğunu belirtmektedir. Bu noktada, davranışsal olarak ortaya çıkan bu birlikteliğin, duyguların paylaşımı, taklit edilmesi ve "yakalanması" noktasında da süreklilik göstereceği beklenmektedir. Bu nedenle; çalışma ortamında kişilerin birbirleriyle duygusal bağ kurmalarında önemli bir rolü olan güven düzeylerinin, duygusal bulaşmayı pozitif yönlü etkileyeceği düşünülmektedir.

H_2: Çalışma arkadaşlarına güven, duygusal bulaşmaya pozitif yönlü katkıda bulunur.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmış ve veriler kamu ve özel sektör çalışanı 238 kişiden kolayda örneklem metodu yardımıyla çevrimiçi olarak toplanmıştır.
Çalışmaya katılanların yaş ortalamaları 32, çalışma hayatındaki kıdemleri ortalama 14,01 yıl; çalıştıkları kurumlardaki kıdemleri ortalama 4 yıldır. Örneklem cinsiyet ve medeni durum açısından incelendiğinde ise; katılımcıların %54'ünün kadın, %46'sının ise erkek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumları, katılımcıların lisans (%60,2) ve lisansüstü (%39,8) eğitime sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca katılımcıların çoğu özel (%78,2) ve hizmet (%84,4) sektöründe çalıştıkları görülmektedir.
Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler şu şekildedir;

Duygusal Bulaşmayı ölçmek amacıyla Doherty (1997) tarafından geliştirilen ve Aydemir (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan duygusal bulaşma ölçeği kullanılmıştır. Ölçüm aracı 15 maddeden oluşmaktadır ve *Hiçbir zaman'*dan *Her zaman*'a uzanan 5'li bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçüm aracında kullanılan bazı ifadeler; "Konuştuğum biri ağlamaya başlarsa gözlerim dolar", "Stresli insanların çevresinde olduğumda gerildiğimi fark ederim", "Mutlu insanların çevresinde olmak aklımı mutlu düşüncelerle doldurur." şeklindedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .85 olarak ifade edilmiştir.

Empati düzeyini ölçmek üzere Spreng ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilen ve Totan ve diğerleri (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Toronto Empati Ölçeği kullanılmıştır. Ölçüm aracı 16 maddeden oluşmaktadır ve *Hiçbir zaman*'dan *Her zaman*'a uzanan 5'li bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçüm aracında kullanılan bazı ifadeler; "Birisine saygısızca davranıldığını görmek, beni üzer", "İnsanlar üzgün olduklarında hiçbir şey söylemeseler bile onların üzgün olduklarını anlayabilirim", "Birisinin kullanıldığını gördüğümde, onu koruma isteği hissederim" şeklindedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .85 olarak ifade edilmiştir.

Çalışma Arkadaşına Güven düzeyini ölçmek üzere Omarov (2009) tarafından geliştirilen Çalışma Arkadaşına Güven ölçeği kullanılmıştır. Ölçüm aracı 5 maddeden oluşmaktadır ve *Hiç katılmıyorum*'dan *Tamamen Katılıyorum*'a uzanan ölçek yardımıyla oluşturulmuştur. Ölçekte kullanılan ifadelerin bazıları; "Çalıştığım yerde herhangi bir zorlukla karşılaşırsam, çalışma arkadaşlarımın bana yardım edeceklerine güvenirim", "Birlikte çalıştığım arkadaşlarımın çoğuna işlerini en iyi derecede yapacakları konusunda güvenirim", "Dikkat isteyen işlerde çalışma arkadaşlarıma işimi zorlaştırmayacakları konusunda güvenirim" şeklindedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .96 olarak ifade edilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın modelindeki değişkenlerin alt boyutlarını ortaya koymak amacıyla faktör analizi yapılmıştır.
Faktör analizi yapılan duygusal bulaşma ölçeği 15 ifadeden oluşmaktadır. Yapılan analiz sonucunda "duygusal bulaşma" olarak adlandırılan tek faktör elde edilmiş ve toplam varyansın %55,75 unu açıkladıkları bulunmuştur (KMO=0,956, Kikare Bartlett test=2248,164, p=0,000).

Faktör analizi yapılan algılanan empati ölçeği 16 ifadeden oluşmaktadır. Yapılan analiz sonucunda "empati" olarak adlandırılan tek faktör elde edilmiş ve açıklayıcılık oranı %69,9 olarak belirlenmiştir (KMO=0,892, Kikare Bartlett test=1358,4736, p=0,000).
Faktör analizi yapılan çalışma arkadaşına güven ölçeği 5 ifadeden oluşmaktadır. Yapılan analiz sonucunda "çalışma arkadaşına güven" olarak adlandırılan tek faktör elde edilmiş ve toplam açıklayıcılık oranı %81,39 olarak belirlenmiştir (KMO=0,851, Kikare Bartlett test=1146,207, p=0,000).

Aşağıdaki tabloda korelasyon analizi verileri görülmektedir. Cronbach alfa katsayıları göz önünde bulundurulduğunda, ölçeklerin güvenilir olduğu görülmektedir. Modeldeki değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında ise; empati ile duygusal bulaşma arasında pozitif (.785); çalışma arkadaşına güven ile duygusal bulaşma arasında pozitif (.870) yönlü ve anlamlı bir ilişkiler göze çarpmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Korelasyon Analizi

Değişkenler	**Ort.**	**SS**	**1**	**2**	**3**	Cr. alfa
1.Duygusal bulaşma	3,37	,6142	1	785**	870**	,94
2.Empati	3,78	,8247	785**	1	560**	,89
3.Çalışma Arkadaşına Güven	3.07	,9600	870**	560**	1	,93

** p< .001 değerinde anlamlı

Araştırma kapsamında empati ile duygusal bulaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ileri sürülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonucunda; empatinin, duygusal bulaşma üzerinde pozitif yönde ve anlamlı katkısının (beta=.785; p<0,001) bulunduğu tespit edilmiştir (Tablo 2). Bu analizin sonucunda *H_1 doğrulanmıştır.*

Tablo 2: Empati ile Duygusal Bulaşma Arasındaki Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	**Duygusal Bulaşma**		
→	Beta	t	p
Empati	.785	12.456	.000
R^2	.616		
$DÜZ.R^2$	.608		
F	70,612		
P	.000		

Araştırma kapsamında çalışma arkadaşına güven ile duygusal bulaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ileri sürülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonucunda; çalışma arkadaşına güvenin duygusal bulaşma üzerinde pozitif yönde ve anlamlı katkısının (beta=.870; p<0,001) bulunduğu tespit edilmiştir (Tablo 3). Bu analizin sonucunda *H_2 doğrulanmıştır.*

Tablo 3: Çalışma Arkadaşına Güven ile Duygusal Bulaşma Arasındaki Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	**Duygusal Bulaşma**		
→	Beta	t	p
Çalışma Arkadaşına Güven	.870	18,4251	.000
R^2	.756		
$DÜZ.R^2$	.755		
F	732.688		
P	.000		

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, çalışanların empati ve çalışma arkadaşlarına güven düzeylerinin duygusal bulaşma üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçları söz konusu değişkenler arasında anlamlı ilişkileri ortaya koymuştur. Bilindiği üzere; empati, çalışanların, sosyal ortamda bulunan diğer kişilerle aralarında duygusal bir bağ kurmalarına zemin oluşturan ve onların duygu/düşüncelerini anlamalarına imkân sağlayan önemli bir unsurdur. İş ortamında çalışma arkadaşlarının duygu ve düşüncelerini doğru anlayan, olaylara onların penceresinden bakabilen ve yeri geldiğinde onlar gibi hissedebilen kişilerin, çalışma ortamında sağlıklı ve tatminkâr bir iletişim biçimi geliştirdikleri bilinmektedir. Bunun yanı sıra, söz konusu kişiler arasında mesleki dayanışma ve iş birliğinin arttığı ve empatinin yüksek düzeyde yaşandığı iş ortamında çalışanların birbirlerine daha yakın ve samimi davrandıkları ifade edilmektedir (Dökmen, 1994). Bu noktada; kişilerarası etkileşimi düzenleyici rolü empatinin, çalışma arkadaşları arasındaki duygu paylaşımları ve sosyal duyarlılıkları üzerinde de etkili olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, yüksek empati düzeyine sahip çalışanların, çalışma ortamındaki diğer kişilerin duygularından etkilenip en nihayetinde kolektif bir duygu bütünlüğü yaşayacaklarına yönelik oluşturulan araştırma hipotezi (H_1) kabul edilmiştir. Nitekim, Ashforth ve Humphrey (1995) yapmış oldukları çalışmada çalışma ortamında kişiler arasındaki etkileşim gücü ve bütünlüğü güçlü olduğunda duygusal bulaşmanın ortaya çıkacağı ve güçleneceği ifade edilmektedir. Cole ve Cole (2001) ise yaptıkları çalışmada; başlarının duygularını anlamaya ve hissetmeye yatkın olan kişilerin, yardımseverlik, paylaşım ve gönüllük tabanlı prososyal davranışların içinde olduklarının altını çizmektedirler. Bu nedenle, araştırma sonucunda ortaya çıkan çalışanların empati düzeyleriyle duygusal bulaşma arasındaki ilişki biçiminin, alan yazında daha önce bu konuda yapılmış çalışmaların sonuçlarını destekler nitelikte olduğu göze çarpmaktadır.

Araştırmadan elde edilen diğer sonuca bakıldığında ise; çalışma arkadaşları arasında karşılıklı olumlu etkileşim ve güven duygusu zemininde oluşturulan sosyal birlikteliğin, duyguların paylaşımı, taklit edilmesi ve "yakalanması" noktasında da süreklilik göstereceğini varsayan araştırma hipotezi (H_2) kabul edilmiştir. Bir örgütte kişilerin, çalışma arkadaşlarının yetkinliğine, dürüst ve adil şekilde davranacaklarına ve örgütsel bilgilerin kendileriyle paylaşılacağına inanmalarının, onlarla ilgili diğer algı, tutum ve davranışlar üzerinde de etki yaratacağı ifade edilmektedir (Ferres ve diğerleri, 2004). Nitekim, Settoon ve Mossholder (2002) yapmış oldukları çalışmada, çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile kişilerarası vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Güler (2018) ise yapmış olduğu çalışmada çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile duygusal emek arasında pozitif bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Bunun yanı sıra, çalışma hayatında kişilerin duygularını bulundukları ortama "taşıdıkları" ve söz konusu duyguların orada bulunan diğer insanlara aktarıldığını ifade eden çalışmada Vijayalakshmi ve Bhattacharyya (2012), bu sürecin kolektif duygulanım adını verdikleri karşılıklı bir etkileşime zemin oluşturduğuna ve kişilerarası uyumun daha yüksek düzeyde olan gruplarda duygusal bulaşmanın daha yüksek düzeyde yaşanacağına dikkat çekmektedir. Bu nedenle, bu araştırma sonucunda ortaya çıkan ilişki, alan yazında daha önce bu konuda elde edilmiş sonuçları destekler niteliktedir.

Araştırma bulgularının, çalışma hayatında duyguların rolü ve grup içinde paylaşımı konusunda var olan bakış açısını zenginleştireceğine ve bu bağlamda, çalışanların bireysel empati düzeyi ve aralarında

geliştirmiş oldukları güven ilişkisinin, duygusal bulaşma süreci üzerindeki etkisini araştıran ilk ulusal çalışma olması nedeniyle de alan yazına katkıda bulunacağına inanılmaktadır. Bunun yanı sıra, duygusal bulaşma sürecinin ve diğer öncüllerinin ayrıntılı incelenmesinin hem kavramın çok yönlü yapısının anlaşılması hem de kişilerin çalışma ortamındaki tutum ve davranışlarının öngörülmesi noktasında yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, gelecekte yapılacak çalışmalarda duygusal bulaşma sürecini etkileyebilecek diğer bireysel (örn. kişilik özellikleri, stres düzeyi, birliktelik ihtiyacı), kişilerarası (örn. grup sargınlık düzeyi, kişilerarası uyum düzeyi) ve durumsal (örn. liderlik, güç ve statü, örgüt kültürü) değişkenlerinin de bu çalışmadaki modele dâhil edilmesinin, bu sürecinin derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Uygulamada ise; duygusal bulaşma sürecinin öncellerinin belirlenmesinin, yöneticilerin çalışma ortamındaki olumlu duyguların önemini ve grup içindeki yayılım hızını fark etmelerine ve bu duyguların açığa çıkmasına zemin oluşturacak yönetim uygulamalarını hayata geçirmelerine zemin oluşturması beklenmektedir. Bunun yanı sıra, insan kaynakları uygulamalarının (eğitim ve çalışan destek programları), empati ve çalışanlar arasındaki güven duygusunun duygusal bulaşma üzerindeki etkilerinin göz önünde bulundurularak hayata geçirilmesinin, hem çalışanlar arasında güçlü bağların oluşmasında hem de örgütün amaçlanan performans düzeyine ulaşmasında yöneticilere ışık tutacağı görülmektedir. Bunun yanı sıra, çalışmada ulaşılan örneklem sayısının az sayıda olması, sınırlılık kapsamında değerlendirilebilecek bir unsur olarak görülmektedir. Anketlerin çevrim-içi yöntemle doldurulmuş olması ve kişilerin öz değerlendirmelerinin dikkate alınmış olması, bu çalışmadaki diğer sınırlılıklar olarak kabul edilmektedir. Son olarak, kurum yöneticilerinin, çalışanların kendilerini güvende hissedecekleri bir örgüt iklimi yaratmalarının, kişiler arasında olumlu duyguların paylaşım düzeyini artıracağı ve bu birliktelik duygusunun çalışanlarda grubun amaçlarına daha sıkı bir biçimde bağlanmalarına neden olacağı bilinmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın, grup dinamiği, kişilerarası güven ve kolektif duygu gibi kavramların üzerinde daha fazla durulmasını teşvik edecek özellikler taşıdığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Aronson, E. 1999. Dissonance, hypocrisy, and the self-concept. E. Harmon-Jones ve J. Mills (Eds.), **Science conference series. Cognitive dissonance: Progress on a pivotal theory in social psychology**: 103–126. American Psychological Association.

Ashforth, B.E. ve Humphrey, R.H. 1995. Emotion in the workplace a reappraisal. **Human Relations**, 48: 97-124.

Aydemir, A. 2016. Susceptibility to emotional contagion in health organizations: ımpact on organizational commitment and ıntention to stay. **Yayımlanmış doktora tezi**. Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.

Barrett-Lennard, G. T. 1981. The empathy cycle: Refinement of a nuclear concept. **Journal of Counseling Psychology**, 28: 91-100.

Barsade, G. 2002. The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. **Administrative Science Quarterly**, 47: 644–675.

Büte, M. 2011. Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 25(1): 171-192.

Cacioppo, J. T. ve Petty, R. E. 1987. Stalking rudimentary processes of social influence: A psychophysiological approach. M. P. Zanna, J. M. Olson ve C. P. Herman (Eds.), **Social Influence: The Ontario Symposium: Ontario Symposium on Personality and Social Psychology**: 41–74. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Cole, M. ve Cole, S. R. 2001. **The development of children**. New York: Worth Publisher

Decety, J. ve Jackson, P. L. 2006. A social-neuroscience perspective on empathy. **Current Directions in Psychological Science**, 15(2): 54–58.

Dirks, K. T. 2000. Trust in leadership and team performance: Evidence from NCAA basketball. **Journal of Applied Psychology**, 85: 1004–1012

Doherty, R. W., Orimoto, L., Singelis, T. M., Hatfield, E. ve Hebb, J. 1995. Emotional contagion: Gender and occupational differences. **Psychology of Women Quarterly**, 19: 355–371

Doherty, R. W. 1997. The emotional contagion scale: A measure of individual differences. **Journal of Nonverbal Behavior**, 21: 131–154.

Dökmen Ü. 1988. Empatinin yeni bir modele dayanarak ölçülmesi ve psikodrama ile geliştirilmesi. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 21(1): 155-190.

Dökmen Ü. 1994. **Sanatta ve günlük yaşamda iletişim çatışmaları ve empati**. İstanbul: Ögünç Ofset.

Eagle, M. ve Wolitzky, D. L. 1999. Empathy: A Psychoanalytic Prespective. A.C Bohart, ve L. S. Greenberg (Eds.), **Empathy: Reconsidered: New directions in Psychotherapy**: Washington, D.C.: American Psychiatric Press

Eisenberg, N., Wentzel, N.M., ve Harris, J.D. 1998. The role of emotionality and regulation ın empathy-related responding. **School Psychology Review**, 27(4): 506-522

Ferres, N., Connell, J. ve Travaglione, A. 2004. Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. **Journal of Managerial Psychology**, 19(6): 608–622.

Friedman, H. S. ve Miller-Herringer, T. 1991. Nonverbal display of emotion in public and in private: Self-monitoring, personality, and expressive cues. **Journal of Personality and Social Psychology,** 61: 766–775.

Güler, H. N. 2018. Kişilik, örgütsel güven ve bağlılığın duygusal emeğe etkileri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. **Yayınlanmamış Doktora Tezi.** İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Hassan, M. 2011. Örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve çalışan performansı üzerine etkisi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Hatfield, E., Cacioppo, J. T. Ve Rapson, R. L. 1993. Emotional contagion. **Current Directions in Psychological Science**, 2(3): 96–99.

Hatfield, E., Cacioppo, J. T. ve Rapson, R. L. 1994. **Emotional contagion—studies in emotion and social interaction**. Cambridge: Cambridge University Press.

Hsee, C. K., Hatfield, E. ve Chemtob, C. 1992. Assessments of the emotional states of others: Conscious judgments versus emotional contagion. **Journal of Social and Clinical Psychology**, 11: 119–128.

İslamoğlu G. Birsel M. ve Börü, M. D. 2007. **Kurum içinde güven: Yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven ölçümü**. İnkılap Yayınevi

Levy, D. A. ve Nail, P. R. 1993. Contagion: A theoretical and empirical review and reconceptualization. **Genetic, Social, and General Psychology Monographs**, 119: 233–284.

Manera, V., Grandi, E. ve Colle, L. 2013. Susceptibility to emotional contagion for negative emotions improves detection of smile authenticity. **Frontiers in human neuroscience**, 7: 6.

Neveu V. 2004. La confiance organisationnelle: définition et mesure. Actes du XVème Congrès de l'AGRH, Montréal, 1er 1– 4 septembre 2004

Omarov, A. 2009. Örgütsel güven ve iş doyumu. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Omdahl, B. L. ve O'Donnell, C. 1999. Emotional contagion, empathic concern and communicative responsiveness as variables affecting nurses' stress and occupational commitment. **Journal of Advanced Nursing**, 29, 1351–1359.

Polzer, J. T., Milton, L. P. ve Swann, W. B., Jr. 2002. Capitalizing on diversity: Interpersonal congruence in small work groups. **Administrative Science Quarterly**, 47: 296–324.

Schoenewolf, G. 1990. Emotional contagion: Behavioral induction in individuals and groups. **Modern Psychoanalysis**, 15(1): 49–61.

Settoon, R. P. ve Mossholder, K. W. 2002. Relationship quality and relationship context as antecedents of person- and task-focused interpersonal citizenship behavior. **Journal of Applied Psychology**, 87: 255-267.

Spreng, R., N., Kinnon, C. M., Mar, R. A. ve Levine, B. 2009. The Toronto Empathy Questionnaire: Scale Development and Initial Validation of a Factor-Analytic Solution to Multiple Empathy Measures. **Journal of Personality Assessment**, 91(1): 62-71.

Tan, H. H. ve Lim, A. K. H. 2009. Trust in coworkers and trust in organizations. **The Journal of Psychology**, 143(1): 45-66.

Totan, T., Doğan, T., ve Sapmaz, F. 2012. The Toronto Empathy Questionnaire: Evaluation of psychometric properties among Turkish university students. **Egitim Arastirmaları-Eurasian Journal of Educational Research**, 46: 179-198.

Uslu, O. ve Şimşek, A. 2020. Çalışma arkadaşlarına güven ve psikolojik iyi oluşun çalışanların iş performansına etkileri. **Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi**, 2(1): 6-12

Vijayalakshmi, V. ve Bhattacharyya, S. 2012. Emotional contagion and its relevance to individual behavior and organizational processes: A position paper. **Journal of Business and Psychology**, 27(3): 363–374

Weiss, H. ve Cropanzano, R. 1996. Affective Events Theory: a theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work.**Research in Organizational Behavior**, 18:1-74

Zelenski, J. M. ve Larsen, R. J. 1999. Susceptibility to affect: A comparison of three personality taxonomies. **Journal of Personality**, 67: 761–791.

ÖRTÜLÜ BİLGİNİN HİZMET İNOVASYONUNA DÖNÜŞÜMÜNDE YAPISAL SOSYAL SERMAYENİN ETKİSİ: TURİZM YÖNETİCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Hale ALAN

Akdeniz Üniversitesi
halealan@akdeniz.edu.tr

Dr. Ali Rıza KÖKER

Türk Patent ve Marka Kurumu
alikoker@gmail.com

ÖZET

İnovasyonla en fazla ilişkilendirilen önemli kavramlardan birinin bilgi paylaşımı olduğu söylenebilir. Dış bilgi kaynakları inovasyonların yapılması ve uygulanması sürecinde örgütler için büyük önem taşımaktadır. Örtülü bilginin, yetenekleri, becerileri ve teknik bilgiyi içermesinden dolayı aktarılabilmesi ve paylaşılması zor olup, turizm sektöründe hayati öneme sahip olan hizmet inovasyonlarına dönüştürülmesi önemlidir. Örtülü bilginin ve örtülü bilgi paylaşımının özellikle sosyal sermaye ve sosyal ağlar gibi kuramlarla ilişkili çalışmaların eksik kaldığı söylenebilir. Bu çalışmanın amacı, turizm yöneticilerinin örtülü bilgi paylaşımı ile hizmet inovasyonu davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek ve yapısal sosyal sermaye özelliklerinin bilgi paylaşımını ve hizmet inovasyonu davranışlarını nasıl etkilediğini ortaya çıkarmaktır.

Anahtar Kelimeler: Örtülü Bilgi, Hizmet İnovasyonu, Yapısal Sosyal Sermaye, Sosyal Ağlar

GİRİŞ

Bilgi insanların zihninlerinde var olduğu için, bireyler işleriyle ilgili bilgiye erişmek için zaman ve çaba harcamak yerine genellikle meslektaşlarından veya aynı sektörün üyelerinden bilgi ve tavsiye alırlar. Bu durum bilgi paylaşımı olarak ifade edilmektedir. Bilgi paylaşımı en az iki tarafı kapsayan, bilginin bir birey tarafından alınarak bilgi sağlayıcılar ve arayanlar arasındaki kanallar veya ağlar aracılığıyla diğer bireyler, gruplar veya kuruluşlar tarafından anlaşılabilecek, özümsenebilecek ve kullanılabilecek bir yapıya dönüştürme sürecidir (Hong, Suh ve Koo, 2011).

Bilginin yapısı bilginin aktörler ve ekonomik birimler arasında iletilmesini etkileyen önemli durumlardan biridir (Roberts, 2001). Nonaka'ya (1991) göre bilgi, açık ve örtülü bilgi olarak iki türdedir. Açık bilgi kolayca ifade edilebilen veya yazıya dökülebilen, çoğu zaman kişisel olmayan biçimsel bir şekilde ifade edilebilen ve kataloglar, sunumlar, patentler veya formüller şeklinde belgelerde veya raporlarda yazılabilen bilgidir (Nonaka, 1991; Nonaka ve Konno, 1998; Nonaka, Takeuchi ve Umemoto, 1996). Diğer taraftan örtülü bilgi ise, bireylerin deneyimlerine ve değerlerine dayanır (Nonaka ve Konno, 1998). Nielsen'e göre (2002) örtülü bilgi sezgisel ve yapılanmamış bilgi olup; açıklanmasındaki zorluk nedeniyle iletilmesi ilgili tecrübenin paylaşımına bağlıdır. O halde bilginin örtülü yapıda olması, yorumlama bakımından esnek olması anlamına gelir ve bu yorum tarafların algısına bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Bu durumun bir sonucu olarak da örtülü bilginin yaratıcılığı tetikleyeceğini ve bu surette yenilik faaliyetlerinin ortaya çıkması için büyük bir öneme sahip olacağını söylemek mümkündür. Ayrıca örtülü bilgi, yöneticilerin ve profesyonellerin stratejik planlama performansında önemli rol oynayabilir.

İnovasyon herhangi bir konuya ilişkin yeni bir problem çözme fikrini kullanıma alma sürecini ifade eder. Buna göre inovasyon yeni fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya hizmetlerin üretilmesi, kabul edilmesi ve uygulanması süreci olarak tanımlanmaktadır (Hall ve Williams, 2008). İnovasyon türlerinden biri olan hizmet inovasyonları, yeni veya geliştirilmiş hizmet teklifleri, hizmet süreçleri ve hizmet sektörü iş modelleri olarak tanımlanmaktadır (Johnson, Menor, Roth ve Chase, 2000). Hizmet inovasyonları onu uygulayan ve geliştiren kuruluşa fayda sağlayan yeni bir hizmet olabileceği gibi

mevcut bir hizmetin yenilenmesi şeklinde de görülebilir. Uygulayıcıya sağlanan fayda genellikle inovasyonun müşterilere sağladığı katma değerden kaynaklanır. Hizmet inovasyonu, esas olarak potansiyel müşterilerle etkileşim kurmaya odaklanan harici bir süreç olarak da görülebilir ve nihai hedef, yüksek kalitede müşteri değeri yaratmaktır.

Turizm sektörü hizmet inovasyonlarının en fazla olduğu ve ihtiyaç duyulduğu sektör olarak, müşteriler tarafından daha önce hiç görülmemiş veya belli bir bölgede ilk defa doğrudan gözlemlenen ve uygulanan değişiklikleri ifade eder. Bu inovasyonların müşterilerin satın alma kararları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Ottenbacher (2007), turizm işletmelerinin hedef pazar segmentlerinin değişen ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılamak için portföy dağılımlarını değiştirmek ve güncellemek zorunda kaldıkları için dengesiz ve çalkantılı bir misafirperverlik ortamı nedeniyle inovasyon faaliyetlerine yöneldiklerini belirtmektedir. Turizm sektöründeki hizmet inovasyonları sıklıkla otel türlerinde bilgi teknolojilerinin kullanımında ve hizmetlerin özelleştirilmesinde rastlanmaktadır (Victorino, Verma, Plaschka ve Dev, 2005). Bu tür inovasyonlara ilişkin örnekler arasında çok çeşitli ve hoş menülerin sunulması, kablosuz iletişim imkânlarının genişletilmesi ve geliştirilmesi, oda tasarımlarının çeşitlendirilmesi, özel oda olanakları sunulması, etkileyici tasarım ve kişiselleştirici mimari uygulamalar gösterilebilir. Ancak Martin-Rios ve Ciobanu'ya (2019) göre turizm sektörü, sunulan tüm hizmetler bakımından diğer sektörlere kıyasla en az yenilikçi sektör olarak tanımlanmaktadır.

İnovasyonla en fazla ilişkilendirilen önemli kavramlardan birinin bilgi paylaşımı olduğu söylenebilir. İnovasyonlar yeni ve ekonomik anlamda faydalı olacak bilginin kullanılması ve yayılması ile gerçekleşir (Fischer, 2001). Özellikle dış bilgi kaynakları yenilikler yapılması ve uygulanması sürecinde örgütler için büyük önem taşımaktadır. Örtülü bilginin, yetenekleri, becerileri ve teknik bilgiyi içermesinden dolayı aktarılabilmesi ve paylaşılması zor olup, turizm sektöründe hayati öneme sahip olan hizmet inovasyonlarına dönüştürülmesi önemlidir. Örtülü bilginin ve örtülü bilgi paylaşımının turizm sektöründeki hizmet inovasyonlarının ortaya çıkması ve gelişmesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olmasına rağmen, özellikle sosyal sermaye ve sosyal ağlar gibi kuramlarla ilişkili çalışmaların eksik kaldığı söylenebilir. İşletmelerin sahip olduğu sosyal ağ bağlantı, temas ya da ilişkileri farklı türdeki ihtiyaç duydukları kaynaklara erişime olanak sağlamaktadır (Inkpen ve Tsang, 2005). Turizm sektörü çalışanları bakımında da sosyal ağ ilişkileri, aktörlerin gerek günlük uygulamalara gerekse karmaşık bilgilere erişmesinde yardımcı olmaktadır (De Janasz ve Forret, 2008). Bu çalışmanın amacı, turizm yöneticilerinin örtülü bilgi paylaşımı ile hizmet inovasyon davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek ve yapısal sosyal sermaye özelliklerinin bilgi paylaşımını ve hizmet inovasyonu davranışlarını nasıl etkilediğini ortaya çıkarmaktır. Bu çalışmanın araştırma soruları, "örtülü bilgi paylaşımının turizm sektörü yöneticilerinin hizmet inovasyonları üzerindeki rolü nedir?" ve "yapısal sosyal sermayenin turizm yöneticilerinin örtülü bilgi paylaşımı ve hizmet inovasyonları üzerindeki etkisi ne şekildedir?" olarak belirlenmiştir. Ayrıca söz konusu ilişkide yapısal sosyal sermayenin özelliklerinin aracı etkisinin olup olmadığı da diğer önemli bir sorunsaldır.

KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLERİN GELİŞİMİ

Örtülü Bilginin Hizmet İnovasyonuna Dönüşümü ve Sosyal Ağ İlişkilerinin Etkisi

Kodlanmış olması neticesinde açık yapıda bilginin iletilmesine yönelik bir sorun bulunmazken, örtülü bilginin elde edilmesi ve aktörler arasında iletilmesine ilişkin zorluklar vardır. Gerek biçimsel gerekse biçimsel olmayan örtülü bilgi aktarımının anahtarı, bireylerin bildiklerini paylaşma ve öğrendiklerini kullanma istekliliği ve kapasitesidir (Foos, Schum ve Rothenberg, 2006). Örtülü bilgi paylaşımında ve kullanımında yüz yüze etkileşimin genellikle örtülü bilgiyi aktarmanın birincil yöntemi olduğu vurgulanmaktadır (Nonaka ve Takeuchi, 1995; Spender ve Grant, 1996). Bu duruma bağlı olarak sosyal ilişkiler sayesinde örtülü yapıda bilginin iletilmesine ve paylaşılmasına ilişkin zorlukların üstesinden gelinebileceği düşünülebilir. Bu nedenle örtülü bilginin paylaşılmasıyla ilgili olarak sosyal ağ ilişkileri üzerinde durulması gereken bir konu olarak karşımızda durmaktadır.

Sosyal ağlar inovasyonun ve bilginin yayılması için önemli bilgi kanalları görevi görmektedir. Yeniliklerin yayılması için en etkili mekanizmanın sosyal ağlara erişimi kolaylaştırmak ve ağ ilişkilerini geliştirmek olduğu belirtilmektedir (Boschma ve Terwal, 2008). Nitekim önceden yapılan araştırmalarda da bireyler arasındaki sosyal ilişkilerin kaynak değişimini ve bilgi aktarımını kolaylaştırmada önemli rol oynadığı iddia edilmiştir (Adler ve Kwon, 2002). Bireyin sahip olduğu sosyal sermayesinin özellikleri bilginin bireysel düzeyde paylaşılması ve hizmet yeniliğine dönüştürülmesinde önemli etkiye sahiptir. Sosyal sermaye, aktörler arasındaki bilgi paylaşımını etkilemede önemli rol oynar (Radaelli vd., 2011) ve bilgi paylaşımına ilişkin davranışlar genellikle sosyal sermayeyi oluşturan sosyal ağlar bakış açısından incelenir (Borgatti ve Halgin, 2011). Sosyal ağ özellikleri yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyut olmak üzere üç ana boyuta ayrılmakta ve değerlendirilmektedir (Inkpen ve Tsang, 2005; Nahapiet ve Ghoshal, 1998).

Sosyal sermayenin yapısal boyutu, aktörler arasındaki ilişkilerin ve bağların genel kalıplarını dikkate alır. Yapısal boyut, birimler veya firmalar arasındaki ilişkilerin ve bağların modeliyle düzenine ilişkindir (Inkpen ve Tsang, 2005). Nahapiet ve Ghoshal (1998), Granovetter'in (1992) yapısal yerleşiklik açıklamasından sosyal sermayenin üçüncü boyutunu tanımlamak için yararlanmakta ve ikilinin karşılıklı ilişkilerinin birbirine bağlı olduğu belirtmektedir. Yapısal boyutun önemli yönleri, aktörler arasındaki ağ bağlantılarının varlığı veya yokluğu ve bağlantıların modelini yoğunluk, merkeziyet ve bağlantı ölçüleri açısından tanımlayan ağ yapılandırmasıdır. Bu kapsamda, sosyal ağ üyeleri arasındaki kişilerarası bağların sayısı analiz edilerek incelenebilir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998) ya da bağların gücüne ilişkin kapsamlı bilgiye ulaşılabilir (Huszti ve diğerleri, 2013). Ayrıca bilgi paylaşım davranışını analiz ederken belirli bir sektöre odaklanmak da daha iyi sonuçlar sağlayacaktır. Ağ yoğunluğu, ilişkilerin gücü, bilginin yayılma hızı ve sosyal sermaye ya da kısıtlama seviyeleri hakkında bilgi vermektedir (Hanneman ve Riddle, 2005). Bu, daha yüksek düzeyde güven ve karşılıklılık normları için bir atmosfer yaratır (Coleman, 1988). Ağların yoğunluğu gibi güçlü ilişkilerin de, güven geliştirdiği ve örtülü bilgi ve detaylı bilgi alışverişinin transferini desteklediği ve dolayısıyla mevcut bilgiyi kullanmayı desteklediği düşünülmektedir.

Turizm sektöründe görülen hizmet yenilikleri, hizmetlerde görülen özgün ve yeni uygulamalar olduğu için uygulayıcısına rekabet avantajı sağlayacaktır. Müşteri beklentilerini karşılamadaki yetersizlik, teknolojik aksaklıklar ve artan çevresel belirsizlikler, otel yönetimleriinin sürekli değişmesi neticesinde turizm sektöründe doğru stratejik seçimlerin yapılmasında ve iş başarısı için stratejik önceliklerin belirlenmesinde zorluklar yaşanmaktadır. Sürdürülebilir turizmin gelişmesindeki zorluklar olarak sıralanan bu sorunlar ise ancak bilgi akışı ve bilgi paylaşımı ile çözülebilir. Ancak paylaşılması zor olan örtülü yapıda bilginin değer kazandığı en önemli sektörlerden biri turizm sektörüdür. Bu bağlamda, bu çalışma turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki yöneticilere odaklanmaktadır. Turizm sektöründe bilgi paylaşımı ve hizmet inovasyonu arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalar sürdürülebilir bir turizm yönetimi için önemlidir ve birçok turizm işletmesi için etkinliğin anahtarıdır (Hjalager, 2014).

Turizm sektöründe bilgi paylaşımına ve hizmet inovasyonlarına verilen önem artmış olsa da bu konulara odaklanan az sayıda çalışma olduğu söylenebilir. Bu çalışma, yapısal sosyal sermayeyi oluşturan, yöneticiler arasındaki sosyal ağ ilişkilerinin özelliklerinin örtülü bilgi paylaşımı ile hizmet inovasyonları arasındaki ilişkilere aracılık ettiği değerlendirilmektedir. Bu çalışmanın amacına ve cevap aranan araştırma sorularına yönelik aşağıdaki hipotezler ve araştırma modeli geliştirilmiştir.

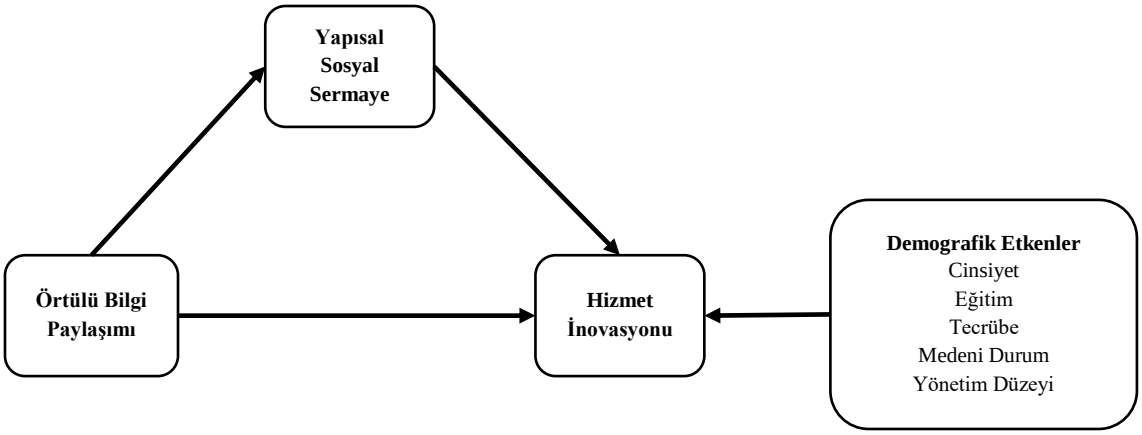
H_1: Hizmet İnovasyonu demografik faktörlere göre farklılık gösterir.

H_2: Örtülü bilgi paylaşımı hizmet inovasyonunu olumlu yönde etkiler.

H_3: Örtülü bilgi paylaşımı yapısal sosyal sermayeyi olumlu yönde etkiler.

H_4: Yapısal sosyal sermaye hizmet inovasyonunu olumlu yönde etkiler.

H_5: Örtülü bilgi paylaşımının hizmet inovasyonu üzerindeki etkisinde yapısal sosyal sermayenin aracılık etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup, literatürden uyarlanarak oluşturulan anketler kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Antalya ili Manavgat turizm bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışan turizm sektörü yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırma evrenindeki yönetici sayısının kolaylıkla ulaşılabilecek büyüklükte olmaması nedeniyle evrenden örneklem alma yoluna gidilmiş ve basit rastgele örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Manavgat turizm sektörü için en önemli bölgeler arasındadır. Bu bölgede 5 yıldızlı otel sayısı 250'den fazladır. Bu otellerin turizm sektöründeki ihtiyaçlara ve gelen turistlerin özelliklerine göre farklı konseptlerde hizmet sundukları görülmektedir. Bu otellerde görev yapan yaklaşık 400 yöneticiye Mayıs-Ağustos 2019 tarihleri arasında anket iletilmiş olup, 170 yöneticiden anket geri dönmüştür. Uygulanan ankette sorulara cevaplar 5 = kesinlikle memnunum ile 1 = kesinlikle memnun değilim arasında değişen 'beş puanlı Likert ölçeği' şeklinde toplanmıştır. Anket maddeleri önceki çalışmalardan elde edilmiştir.

Yapısal sosyal sermaye özelliklerini belirlemek için Parra-Requena, Ruiz-Ortega ve Garcia-Villaverde (2013) tarafından oluşturulmuş ve kullanılmış olan ağ yoğunluğu, merkezilik ve ilişkilerin gücünü ölçmeye yönelik anket kullanılmıştır. İnovasyon araştırmalarında ölçme aracı seçilirken araştırmanın yapılacağı sektörün göz önünde bulundurulması gereklidir. Bu nedenle bu araştırmada hizmet inovasyon ölçeği olarak turizm sektöründe geçerliliği ve güvenirliliği kesinleşmiş Molose ve Ezeuduji'den (2015) uyarlanan 14 maddeden oluşan ölçeğin kullanılması uygun görülmüştür. Daha önce Matear, Gray ve Garrett (2004) ve Scott ve Bruce (1994) tarafından kullanılan ölçeğe Molose ve Ezeuduji (2015) tarafından çalışan hizmet inovasyonu davranışını ve yeni hizmet gelişimlerini ölçme odaklı iki madde daha eklenmiştir. Örtülü bilgi paylaşımı ölçeği Bock ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen üç maddeli ölçeğin Göksel ve arkadaşları (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış soruları (1-3 sorular) ile De Vries, Van den Hooff ve de Ridder (2006) tarafından geliştirilen 4 sorudan (4-7 sorular) oluşan ölçek kullanılmıştır.

İstatistiki İşlemler

Araştırmada ölçekler için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), güvenilirlik analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde IBM SPSS 23.0 yardımıyla korelasyon analizleri, bağımlı örneklemler t testi, bağımsız örneklem t testi ve One Way ANOVA gerçekleştirilmiş, IBM SPSS AMOS 24.0 yardımı ile yol analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemler kullanılmadan önce elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri yapılmıştır.

Test sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı çıkması nedeniyle araştırmadaki verilerin normal dağılama uymadığı görülmüştür. Araştırmada istatistiksel analizlerin anlamlılık düzeyi 0,05 olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin uyarlama olması nedeniyle yapı geçerliliği yapılmış olup, Temel Bileşenler Yöntemi (Principal Compenent Analysis) ve Varimax Döndürme

Yöntemi kullanılmıştır. Verinin faktör analizine uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

KMO değeri 0,50'den fazla ve Bartlett değeri de 0,05 önem derecesinde anlamlı bulunduğundan veri seti faktör analizine uygun görülmüştür (KMO=0,600; χ^2 Bartlett test (p=0,000). Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda faktör dağılımlarına bakıldığında yapısal sosyal sermaye ölçeği iki faktör altında (ağ yoğunluğu ve ilişkilerin gücü), hizmet inovasyonu ve bilgi paylaşımı ölçekleri de tek faktör altında toplandığı belirlenmiştir. Aşağıda Tablo 1'de ölçeklere ait faktör yükleri ve güvenilirlik değerleri gösterilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Değerleri

Faktör Adı	Faktör Yükleri	Güvenilirlik (Cronbach α)
Ağ Yoğunluğu	0,742	0,806
	0,718	
	0,698	
	0,685	
İlişkilerin Gücü	0,864	0,676
	0,814	
	0,812	
Örtülü Bilgi Paylaşımı	0,689	0,842
	0,666	
	0,634	
Hizmet İnovasyonu	0,850	0,778
	0,840	
	0,824	
	0,801	

Doğrulayıcı faktör analizi için iyi uyum istatistikleri olarak Ki-Kare İstatistiği (Chi-Square- χ^2), Ki-Kare/serbestlik derecesi (χ^2/sd), Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index-GFI), Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index-AGFI), ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA) kullanılmıştır. Meydan ve Şeşen'e (2011) göre kabul edilebilir uyum için bahsi geçen istatistiklere dair χ^2/sd ≤ 5; GFI ≥ 0,85; AGFI ≥ 0,85; RMSEA ≤ 0,08 koşullarının karşılanması beklenmektedir. AFA sonucunda ölçeklerin modifikasyona gidilmeksizin gerçekleştirilen DFA sonuçları incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin referans değerleri karşıladığı ve kabul edilebilir düzeyde gerçekleştiği görülmüştür [χ^2(48, N = 170) = 210,91; χ^2/sd = 4,00; GFI = 0,90; AGFI = 0,88; RMSEA = 0,081]. Benzer şekilde, 2 boyutlu Yapısal Sosyal Sermaye Ölçeğinin modifikasyonlu DFA sonuçları incelendiğinde, kabul edilebilir uyum değerlerinin karşılandığı görülmektedir [χ^2 (114, N = 170) = 419,80; χ^2/sd = 3,68; GFI = 0,80; AGFI = 0,83; RMSEA = 0,083].

Hipotez testi sonuçları için öncelikle hizmet inovasyonu üzerinde demografik özelliklerin farklılık gösterip göstermediğini test etmeye yönelik geliştirilmiş birinci hipotezi test etmek amacıyla bağımlı örneklemler t testi kullanılmıştır. Test sonucunda demografik değişkenlerden cinsiyete göre hizmet inovasyonu davranışlarında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların hizmet inovasyonu davranışlarının (t=11,60; p<0,05) fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Hipotez 2, 3 ve 4 için Yol Analizi Sonuçları

	Standardize Regresyon Değeri	***Standart Hata***	***p***
Örtülü bilgi paylaşımı → Hizmet inovasyonu	*0,01*	*0,059*	*0,002*
Örtülü bilgi paylaşımı → Ağ yoğunluğu	*0,03*	*0,035*	*0,001*
Örtülü bilgi paylaşımı → İlişkilerin gücü	*0,01*	*0,031*	*0,000*
Ağ yoğunluğu → Hizmet inovasyonu	*0,02*	*0,051*	*0,005*
İlişkilerin gücü → Hizmet inovasyonu	*0,01*	*0,053*	*0,001*

**p <0,05 düzeyinde anlamlı; **p < 0,01 düzeyinde anlamlı.

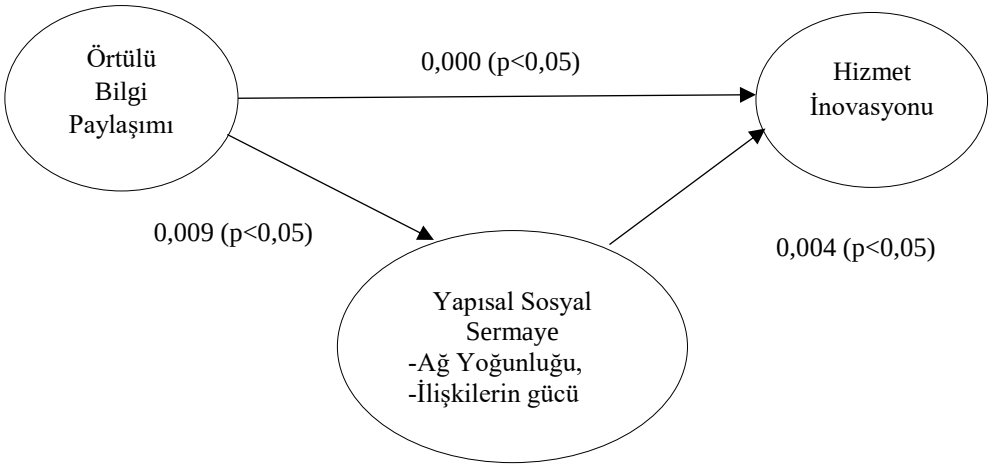
Hipotez 2, 3 ve 4 için yol analizlerinden yararlanılmıştır. İlk modelde bağımsız değişken olarak ele alınan örtülü bilgi paylaşımının, bağımlı değişken olan hizmet inovasyonuna etkisi incelenmiştir. Bu modele ait uyum istatistikleri kabul edilebilir uyuma sahiptir [χ^2(169, N = 170) = 234,63; χ^2/sd = 3,16; GFI = 0,84; AGFI = 0,86; RMSEA = 0,070]. Örtülü bilgi paylaşımının hizmet inovasyonu üzerindeki etkisi 0,002 (p < 0,05) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç "Hipotez 2: Örtülü bilgi paylaşımı hizmet inovasyonunu olumlu yönde etkiler." hipotezinin desteklendiğini ortaya koymaktadır.

İkinci modelde, bağımsız değişken olarak ele alınan örtülü bilgi paylaşımı, bağımlı değişken olan 2 boyutlu yapısal sosyal sermayenin etkisi araştırılmıştır. İyi uyum istatistiklerine ilişkin değerlendirmeler ışığında bakıldığında, bu modelin değerlerinin kabul edilebilir uyuma sahip olduğu görülmüştür [χ^2(573, N = 170) = 1476,96; χ^2/sd = 2,00; GFI = 0,85; AGFI = 0,76; RMSEA = 0,048]. Örtülü bilgi paylaşımının yapısal sosyal sermayenin her iki boyut üzerinde etkisi 0,001 ve 0,000 (p < 0,05) olarak bulunmuştur. Bu bulgu "Hipotez 3: Örtülü bilgi paylaşımı yapısal sosyal sermayeyi olumlu yönde etkiler." hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Üçüncü modelde, bağımsız değişken olarak ele alınan yapısal sosyal sermaye boyutları, bağımlı değişken olan hizmet inovasyonuna etkisi araştırılmıştır. İyi uyum istatistiklerine ilişkin değerlendirmeler ışığında bakıldığında, bu modelin değerlerinin kabul edilebilir uyuma sahip olduğu görülmüştür [χ^2(530, N = 170) = 1276,96; χ^2/sd = 2,00; GFI = 0,81; AGFI = 0,70; RMSEA = 0,045]. Yapısal sosyal sermayenin ağ yoğunluğu ve ilişkilerin gücü boyutlarının hizmet inovasyonu üzerinde etkisi 0,005 ve 0,001 (p < 0,05) olarak bulunmuştur. Bu bulgu "H_4: Yapısal sosyal sermaye hizmet inovasyonunu olumlu yönde etkiler." hipotezinin desteklendiğini ispatlamaktadır.

Hipotez 5'in test edilmesinde aracı etkiye işaret eden modellerden yararlanılmıştır. Baron ve Kenny'e (1986) göre, bir değişkenin aracılık etkisinden bahsedilebilmesinde dört koşulun sağlanması gerekli görülmektedir. İlk koşul, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkiye sahip olmasıdır. İkinci koşul olarak ise, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkiye sahip olması şeklindedir. Aracı etkinin değerlendirilmesinde üçüncü koşul, bağımsız değişkenin aracı değişkeni anlamlı şekilde etkilemesi gerekliliğidir. Son koşul olarak, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin aracı değişkenin modele dâhil edilmesiyle birlikte azalması ya da anlamsızlaşması gerekmektedir. Şayet aracı değişkenin devreye girmesiyle birlikte, sözü edilen etki tamamen anlamsızlaşıyorsa, aracı değişkenin tam aracılık etkisinin olduğundan; etkinin düzeyi düşüyor ise, aracı değişkenin kısmi aracılık etkisinin varlığından bahsedilebilmektedir.

Örtülü bilgi paylaşımının hizmet inovasyonu üzerindeki etkisinde yapısal sosyal sermayenin aracılık etkisini test etmek amaçlı geliştirilen modelin uyum istatistiklerinin, kabul edilebilir uyuma sahip olduğu görülmüştür [χ^2(601, N = 170) = 1610,53; χ^2/sd = 2,43; GFI = 0,82; AGFI = 0,72; RMSEA = 0,080].



Şekil 2. Örtülü Bilgi Paylaşımının Hizmet İnovasyonu Üzerindeki Etkisinde Yapısal Sosyal Sermayenin Aracılık Etkisini Gösteren Model

Çalışmanın ikinci hipotezini test etmek amacıyla oluşturulan modelde örtülü bilgi paylaşımının hizmet inovasyonu üzerindeki etkisi tespit edilmiş olduğundan Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık ile

ilgili ilk koşulunun yerine getirildiği anlaşılmaktadır. Şekil 2'de yer alan moelde ise, yapısal sosyal sermayenin aracı etkisini gösteren diğer koşulların sağlandığı görülmektedir. Şekil 2'de, aracı değişken olan yapısal sosyal sermaye bağımlı değişken olan hizmet inovasyonu üzerindeki etkisi 0,004 ($p<0,05$) olarak tespit edilmiş, bağımsız değişken olan örtülü bilgi paylaşımı aracı değişken olan yapısal sosyal sermaye üzerindeki etkisi de 0,009 ($p<0,05$) düzeyinde saptanmıştır. Sonuç olarak, örtülü bilgi paylaşımının hizmet inovasyonu üzerindeki etkisinde yapısal sosyal sermayenin aracılık etkisi olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örtülü bilgi paylaşımının turizm sektörü yöneticilerinin hizmet inovasyonları üzerindeki etkisini ve yapısal sosyal sermayenin örtülü bilgi paylaşımı ve hizmet inovasyonu arasındaki ilişkideki rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmada öne sürülen beş hipotez kabul edilmiştir. Paylaşılması zor olan, kapsam ve özellik bakımından çok değerli olan örtülü bilginin hizmet inovasyonu ve yapısal sosyal sermaye özelliklerini ifade eden ağ yoğunluğu ve ilişkilerin gücü boyutlarını olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Örtülü bilgi paylaşımı ile hizmet inovasyonu arasındaki ilişkide aynı zamanda yapısal sosyal sermaye özelliklerinin aracı rol üstendiği de görülmektedir. Hizmet inovasyonlarının çoğalması ve daha fazla yarar sağlayarak müşteri ihtiyaçlarını gidermeye yönelik inovasyonların ortaya çıkması için örtülü bilgi paylaşımına ihtiyaç vardır. Fakat bu değerli ve önemli olan bilgiye erişmek için kurulan ilişkilerin niteliği aracı olarak görülmelidir. İlişkilerin güçlü bağlardan oluşması ve sık kurulan samimi temele dayalı ilişkiler olması bilginin yeni uygulamalara ve hizmetlere dönüşümünde olumlu etkisi olmaktadır.

Bilgi paylaşımının inovasyon üzerindeki etkisi, bir bireyin sahip olduğu sosyal bağların gücüne ve büyüklüğüne bağlı olduğu söylenebilir. Aynı zamanda bilgi paylaşımı, örgütlerdeki değerli bilgilerin sürekli aktarımı yoluyla bireylerin inovatif performanslarının arttırılmasında kilit rol oynar. Örgütler arasındaki bilgi paylaşımı davranışı, farklı sınırlar, kültürler ve süreçler nedeniyle bir kuruluş içindeki bilgi paylaşımı davranışından daha karmaşıktır. Ancak örgütler, bilgileri örgütler arasında paylaşarak bilgi ve inovasyon yeteneklerini geliştirebilir. Organizasyonlar içindeki bilgi akışları başarılı inovasyonlar ve rekabet avantajı için önemlidir. Paylaşılması zor olan örtülü bilgi sürdürülebilir bir rekabet avantajı kaynağı olarak görülmelidir. Sosyal ağ özellikleri, bireyler arasında geliştirilen bağlar ve ilişkiler hakkında yapısal olarak bilgi vermekle birlikte hangi aktörlerin network içinde hangi pozisyonda yer aldığını konumsal olarak ortaya çıkarmaktadır. Yapısal sosyal sermaye ile ilgili olarak, yapılmış araştırmalar, bireylerin, yapısal sermaye düzeyleri arttıkça bilgi paylaşımı çabalarını inovasyona dönüştürme ihtimalinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırma ile ortaya çıkan sonuçların literature katkı sağlayacağı ve daha sonar yapılacak olan çalışmalara temel oluşturacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Adler, P. & Kwon, S-W. (2002). Social capital: prospects for a new concept. Academy of Management Review, 27, 17-40.

Baron R. M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Borgatti, S. P. & Halgin, D. S. (2011). On network theory. Organization Science, 22(5), 1168–1181.

Boschma, R. & Terwal, A. (2007). Knowledge networks and Innovative Performance in an Industrial District: the case of a Footwear District in South Italy. Industrial Innovation, 14(2), 177-199.

Coleman, James S. (1988). Social Capital in Creation of Human Capital, the American Journal of Sociology, 94, 104-120

De Janasz, S. C. & Forret, M. L. (2008). Learning the art of networking: A critical skill for enhancing social capital and career success. Journal of Management Education, 32(5), 629–650.

De Vries, R. E., Van den Hooff, B. & de Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. Communication Research, 33(2), 115-135.

Fischer, M. M. (2001). Innovation, knowledge creation and systems of innovation. The Annals of Regional Science, 35, 199-216.
Granovetter, M. (1992). Problems of Explanation in Economic Sociology, in Nohria, Nitin and Robert G. Eccles (eds) Networks and Organizations. Structure, Form and Action. Harvard Business School Press: Boston MA.
Göksel, A., Aydıntan, B. & Bingöl, D. (2010). Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 65(4):87-109.
Hanneman, R. A., & *Riddle*, M. (*2005*). Introduction to Social Network Methods. Riverside, CA: University of California.
Hall, C. M., & Williams, A. M. (2008). Tourism and innovation. London: Routledge
Hjalager, A. M. (2014). Disruptive and sustaining innovation: the case of rural tourism. In G. A. Alsos, D. Eide, & E. L. Madsen (Eds.), Handbook of research on innovation in tourism industries (pp. 5683). Cheltenham: Edward Elgar
Hong, D., Suh, E. & Koo, C. (2011) Developing Strategies for Overcoming Barriers to Knowledge Sharing Based on Conversational Knowledge Management: A Case Study of a Financial Company. Expert systems with Applications, 38, 14417-14427.
Huszti, E., Dávid, B. & Vajda, K. (2013). Strong Tie, Weak Tie and In-Betweens: A Continuous Measure of Tie Strength Based on Contact Diary Datasets, Social and Behavioral Sciences 79, 38-61
Inkpen, A. C., & *Tsang*, E. W. K. (*2005*). Social Capital, Networks, and Knowledge Transfer. The Academy of Management Review, 30(1), 146–165.
Johnson, S, Menor, L, Roth, A, & Chase, R. (2000). a critical evaluation of the new service development process: Integrating service innovation and service design. In: Fitzsimmons J, Fitzsimmons M, editors. New Service Development: Creating Memorable Experiences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
Martin-Rios, C. & Ciobanu, T. (2019). Hospitality innovation strategies: An analysis of success factors and challenges. Tourism Management, 70(1), 218-229.
Matear, S., Gray, B.J. & Garrett, T. (2004). Market orientation, brand investment new service development, market position and performance for service organizations. International Journal of Service Industry Management, 15 (3), 284-301.
Molose, T. & Ezeuduji, O.I., (2015). Knowledge Sharing. Team Culture, and Service Innovation in the Hospitality Sector: The Case of South Africa. African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure Vol. 4 (1), 1-16.
Nahapiet, J., & *Ghoshal*, S. (*1998*). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. Academy of management review, 23(2), 242-266.
Nonaka, I. (1991). The Knowledge Creating Company. Harvard Business Review, 69, 96-104.
Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating Company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford: Oxford University Press.
Nonaka, I., & Konno, N. (1998). The concept of "Ba": Building a foundation for knowledge creation. California Management Review, 40(3), 40–54.
Nonaka, L., Takeuchi, H., & Umemoto, K. (1996). A theory of organizational knowledge creation. International Journal of Technology Management, 11(7–8), 833-845.
Nielsen, K. (2002). The Concept of Tacit Knowledge – A Critique. Outlines. Critical Practice Studies, 4(2), 3–17.
Ottenbacher, M. (2007). Innovation management in the hospitality industry: Different strategies for achieving success. Journal of Hospitality & Tourism Research, 31 (4), 431-454.
Parra-Requena, G., Ruiz-Ortega, M. J., & Garcia-Villaverde, P. M. (2013): "Social Capital and Effective Innovation in Industrial Districts: Dual Effect of Absorptive Capacity". Industry and Innovation, 20 (2), 157-179.
Radaelli, G., Mura, M., Spiller, N., & Lettieri, E. (2011). Intellectual capital and knowledge sharing: the mediating role of organizational knowledge-sharing climate. Knowledge Management Research & Practice, 9(4), 342-352.
Roberts, J. (2001). The drive to codify: Implications for the knowledge-based economy. Prometheus, 19(2), 99–116.

Spender, J. C. ve Grant, R. (1996). Knowledge and the Firm: Overview, Strategic Management Journal, 17(Winter Special Issue):5-10
Victorino, L., Verma, R., Plaschka, G. ve Dev, C. (2005). Service Innovation and Customer Choices in Hospitality Industry. Managing Service Quality, 15(6): 555-576.

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞE TUTKUNLUK VE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN ARACILIK ROLÜ

Dr.Öğr. Üyesi Tolga TÜRKÖZ

tolgaturkoz@aydin.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; çalışanların örgütsel politika algısının iş performansına etkisi ve bu etkide işe tutkunluk ve psikolojik sağlamlıklarının aracılık rolünün incelenmesidir. Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişki ve etkiler korelasyon ve regresyon analizleri ile Sobel testi gibi yöntemler kullanılarak araştırılmıştır. Çalışmada İstanbul'da özel sektörde farklı işlerde çalışan 172 katılımcıdan anket uygulanarak elde edilen veriler kullanılmıştır. Araştırma neticesinde, çalışanların örgütsel politika algısının iş performansını olumsuz yönde etkilediği, bu ilişkide hem işe tutkunluğun hem de psikolojik sağlamlığın tam aracı rol üstlendikleri belirlenmiştir. Örgütsel politika algısının hem işe tutkun olmayı hem de psikolojik sağlamlığı olumsuz yönde etkilediği, işe tutkun olma ve psikolojik sağlamlığın ise iş performansı üzerinde olumlu yönde etkileri olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Politika Algısı, İş Performansı, İşe Tutkunluk, Psikolojik Sağlamlık, Aracılık Etkisi.

GİRİŞ

Çalışanların bireysel iş performansları, örgütlerin geliştirmek ve en iyi şekilde kullanmak istedikleri bir özellik olması nedeniyle son 30-35 yıldır oldukça ilgi çeken bir araştırma konusu olmuştur (Sonnentag ve Frese, 2002: 4-5). Campell (1990: 704)'e göre iş performansı kavramının bu kadar çok araştırılmasının nedeni, kavramın yapısının ve içeriğinin "sanal bir çöl" kadar geniş bir alanı tanımlamasından kaynaklanmaktadır. Böylesine geniş bir alan içinde iş performansını artıran veya azaltan faktörlerin belirlenebilmesi örgütlerin başarısına da katkı sağlamaktadır. Örneğin iş performansını hem artıracağı hem de azaltacağı düşünülen (Hochwarter ve diğerleri, 2006) ancak ülkemizde konuya ilişkin sınırlı sayıda çalışma yapılan araştırma konularından birisi de örgüt içindeki politik davranışlardır. Günümüzde çıkar çatışmaları ve güç mücadelesiyle ortaya çıkan örgütsel politika, kaçınılmaz bir gerçek olarak her örgütte hem çalışan hem de yöneticilerin sıklıkla karşısına çıkmaktadır (Başar ve Varoğlu, 2016: 762). Çalışanların, örgütte yürütülen faaliyetlerin birilerinin çıkarına yönelik olduğu, kişisel çıkarların örgütün çıkarından daha çok gözetildiği, ödüllerin daha az çalışanlara verildiği veya arka planda işlerin çevrildiği gibi bilinmezliklerin olduğunu sezinleyerek örgütü politik olarak algılamaları onların iş performansını düşürebilmektedir (Vigoda, 2000: 344). Bu çalışmada, benzer durumla karşılaşan çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyerek iş performanslarını azaltabilecek örgütsel politika algılamalarına psikolojik olarak sağlam ve işlerine tutkun olmalarıyla karşı koyabilecekleri konusuna yer verilmiştir. Söz konusu ilişkileri araştırma fikrinin ortaya çıkış noktasını, iş performansını azaltabilecek özelliklere sahip olduğu düşünülen örgütsel politika algısının bu etkiye sahip olup olmadığı ve çalışanların işlerine tutkunlukları ile psikolojik sağlamlıklarının söz konusu olumsuz etkiyi azaltmada katkısının ne olabileceği soruları oluşturmaktadır. Örgütsel politika algılamaları her ne kadar iş tutkunluğu ve psikolojik sağlamlık üzerinde olumsuz etkileri olabilecek olsa da, pozitif davranış içeren kavramların iş performansıyla olan etkileşimindeki rollerinin etkisi henüz dikkate alınıp tartışılmamıştır. Bu nedenle mevcut çalışmanın konusu, örgütsel politika algısının iş performansı üzerindeki etkisi ile çalışanların işe tutkunlukları ve psikolojik sağlamlıklarının söz konusu etki üzerindeki rolünü incelemek olarak belirlenmiştir

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş Performansı

İşletmeler çalışanın iş performansının en yüksek seviyede tutmayı ve böylece çalışanın iş biriminden de en yüksek finansal performansı elde etmeyi amaçlamaktadır (Lusch ve Serpkenci, 1990). İş performansının üstün başarı, hayatta kalabilme, rekabet avantajı sağlama ve kaliteyi sürdürülebilir kılma gibi mühim rolleri bulunmaktadır (Sonnentag ve Frese, 2002: 4). Kavram en sade şekliyle çalışanın işini ne kadar iyi yaptığının bir göstergesi olarak bilinmektedir (Rutherford, Park, Han, 2011: 175). İş performansı çalışanın elde ettiği çıktıların niteliğiyle ilgilidir, zaman standartlarına uygun olarak işi tamamlama, işinde istikrarlı olma ve etkili olmayla da ilişkili olduğu bilinmektedir (Mathis ve Jackson, 2009). İş performansı yüksek çalışanlar, bağlı oldukları departmanı ve dolayısıyla işletmelerini de performanslarıyla rakiplerinden olumlu yönde ayrıştıracaktır. Bu nedenle çalışanların iş performanslarını artıracak ya da azalmasına neden olabilecek değişkenleri belirleyebilmek oldukça kıymetlidir (Johnson, 2003: 36). İş performansının özellikle duygusal tükenmişlik, algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılıktan önemli seviyede etkilendiğini belirtilmektedir (Jaramillo, Mulki ve Marshall, 2005).

Örgütsel Politika Algısı

Örgütler birbirinden farklı amaç, beklenti ve menfaatleri olan birey ve gruplardan meydana gelen yapılardır ve tarafların hedefleri sıkça birbiriyle çelişebilmektedir. Örgüt içi yaşanan çıkar çatışmaları örgütsel politika kavramına dikkatleri çekmiş ve politik davranışlar her işletmede karşılaşılabilecek normal bir durum olarak kabul edilmiştir (Leslie ve Gelfand, 2011). Akdoğan ve Demirtaş'a (2014: 108) göre, günümüzde örgütsel politik davranışlarla daha sıklıkla karşılaşılmakta ve bireyler işlerinde ilerleyebilmek için bilinçli ya da bilinçsizce ama sıklıkla politik davranış uygulama yollarına başvurmaktadır. Örgütsel politika, bireylerin kendi çıkarları ile örgütün çıkarları arasında kaldıklarında gösterdikleri tutum ve davranışları anlamak ve açıklamaya yönelik bir kavramken, örgütsel politika algısı ise örgütlerin söz konusu politikaları uygulaması nedeniyle çalışanlarınca ne seviyede politik olarak algılandıklarıyla ilgilidir (Başar ve Varoğlu, 2016: 753). Örgüt içinde uygulanan politik davranışların, çalışanlarda meydana getirdiği algılar nedeniyle birçok farklı değişkene bağlı olarak bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde çoğunlukla negatif yönde bir etki oluşturduğu düşünülmektedir (Ferris ve diğerleri, 1989: 143). Örneğin örgütsel politika algılamaları sonucunda oluşan politik davranışlar nedeniyle, çalışanların örgütsel bağlılıklarının negatif yönde etkilendiği, iş stresi ve işgören devir hızı ile aralarında pozitif yönlü ilişki olduğu (Hochwarter ve diğerleri, 1999), iş tatmini ile negatif yönde, işi ihmal etme ve işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu (Vigoda, 2000), örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde etkilediği (Atta ve Khan, 2016) rapor edilmektedir. Ülkemizde Dirik ve Yeloğlu (2020: 481) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında, örgütsel politika algısının ardılları üzerinde ulusal yazında birçok değişkenle (örneğin; işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, bağlılık vb.) ilişki kurulmasına rağmen iş performansı gibi bazı değişkenlerle yapılan çalışmaların ise yetersiz sayıda olduğu anlaşılmaktadır.

İşe Tutkunluk

İşe tutulma, işe bütünleşme ya da çalışmaya tutkunluk olarak da bilinen kavram, bireyin kendisine verilen role dikkatlice ve yoğunlaşarak bağlı kalıp kalmamasıyla ilgili bir durumdur (Kahn, 1990: 694; Rothbard, 2001: 656). Kahn'a (1992) göre tutkunluk, insanların kendilerini rollerine tam anlamıyla vermeleri ve rollerini etkili bir şekilde yerine getirirken fiziksel (varlığıyla işin başında olma), bilişsel (zihninde sadece işe yoğunlaşması, işi planlaması ve işin nasıl yapılacağı hayal etmesi) ve duygusal olarak (işini şevk ve heyecanla icra etmesi) kendilerini işin içine katmalarıdır. Çalışmaya tutkulu olmak, bireyin işine yönelik tüm faaliyetlerine en üst seviyede kendisini dâhil etmesi demektir (Christian ve diğerleri, 2011: 89). İşine tutkun bir çalışan iş performansının sonuçlarından kendisini sorumlu kabul etmekte ve her zamankinden daha üstün bir performans sergilemeye gayret etmektedir (Wefald, 2008: 11). Çalışmaya tutkunluk üç boyutlu bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bunlardan ilki enerjik olma; çalışanların canlılık ve üstün gayretle çalışması, işinde bir sorunla karşılaştığında enerjisinden bir şey

kaybetmeden işine aynı dinçlikle odaklanabilmesi demektir (Bakker, Demerouti ve Lieke, 2012). İkincisi adanma; çalışanların belirli bir hedefe ulaşmak için şevkle, heyecan ve bağlılıkla görevi tamamlamaya kendini vermesidir (Güler ve diğerleri, 2019). Üçüncüsü kendini kaptırma; çalışanın işine yoğunlaşarak dalıp gidecek kadar konsantre olması ve bu durumdan memnuniyet hissetmesi hatta mola ihtiyacının dâhi farkına varmadan işine devam etmesi hâlidir (Lin, 2010; Güler ve diğerleri, 2019).
Rothbard (2001: 656) tutkunluğu tanımlarken bireyin rolünü düşünmekle geçirdiği zamanı ve rolüne dalıp gitmesi ve odaklanmasına vurgu yapmaktadır. İşine tutulan bir çalışan böylelikle çevresindeki diğer bireylerin yürüttüğü faaliyetlerle ilgilenemeyecek ve kendisini rahatsız bir ortamın içinde hissetmeyecektir. Bakker, Emmerik ve Euwena (2006: 482) çalışmalarında, takım içinde çalışmaya tutkunluğun bulaşıcı olduğunu, çalışmaya tutkun olanların bu canlılık içeren tutumlarını ve enerji dolu davranışlarını büyük bir hevesle takım içindekileriyle olan etkileşimleri esnasında aktarabildiklerini belirtmektedir.

Psikolojik Sağlamlık

Çalışanlar iş yerinde sadece olumlu durumlarla değil aynı zamanda olumsuz durumlarla da karşılaşabilmektedir. Bu durumda çalışanların yaşanan olumsuz deneyimlere karşı tepkileri farklı olabilmektedir, bazıları karşılaştıkları zorlukları atlatmakta güçlük çekmekte psikolojik sıkıntılar yaşayabilmekte, kimileri ise negatif düşüncelerden süratle arınarak yaşamlarına sanki hiçbir şey olmamış gibi devam edebilmektedir. Pozitif psikolojiden destek alan psikolojik sağlamlık kavramı, ikinci grupta yer alan çalışanların çabucak kendilerini toparlayabilmesi, olayların üstesinden gelmekte hiç güçlük çekmemesi ve olumsuzluklardan etkilenmeden toparlanabilme gücünü ifade etmektedir (Doğan, 2015a: 93). Psikolojik dayanıklılık olarak da bilinen psikolojik sağlamlık, bireyin zor ve belirsiz koşulların üstesinden gelebilmesi, engellerle karşılaştığında başarılı şekilde geçebilmesi, artan sorumlulukları kaldırabilmesi ve gelişen durumlara uyum sağlayabilmesi olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002; Masten ve Obradovic, 2007). Basım ve Çetin'e göre (2011: 2) psikolojik sağlamlığa ilişkin özellikler bireylerde doğuştan var olabileceği gibi sonradan da karşılaşılan problemleri çözerek elde edinilen tecrübeyle de kazanılabilmektedir. Psikolojik sağlamlığı yüksek olan bireylerin kendini toparlayabilmesinin kolay olduğu, stresten hızlıca kurtulabildiği, psikolojik sorunları atlatma ve gelişen şartlara esnek biçimde uyum sağlamada başarılı olduğu kabul edilmektedir (Doğan, 2015a: 94; Akçakanat ve diğerleri, 2018: 175). Psikolojik sağlamlık ile çalışanların performansları, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir (Luthans ve diğerleri, 2007; Çetin ve Basım, 2011; Sutcliffe ve Vogus, 2003; Youssef ve Luthans, 2007; Erkuş ve Fındıklı, 2013). Ancak psikolojik dayanıklılığın iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını rapor eden çalışmalar da bulunmaktadır (Örneğin Öğüt ve Kaplan, 2015; Karaman ve diğerleri, 2020).

Değişkenler Arası İlişkiler

Örgütsel politikaların çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkisi oldukça ilgi çeken bir çalışma alanı olmuş ve başta iş tatmini ve işten ayrılma niyeti olmak üzere birçok iş çıktısıyla ilişkilendirilmiştir (Hochwarter ve diğerleri, 1999; Vigoda, 2000). Örgütsel politikaların iş performansıyla etkileşimde olduğunu belirten çalışmalar da mevcuttur (Miron, Erez ve Naveh, 2004; Witt, Kacmar, Carlson ve Zivnuska, 2002). Ancak yapılan incelemede örgütsel politikaların iş performansına etkisi üzerinde anlamlı bir ilişkinin varlığına dair araştırmacıların fikir birliğine varamadıkları anlaşılmaktadır. Örneğin, Randall ve diğerleri (1999: 166), genel beklentinin aksine örgütsel politika algısının iş performansına anlamlı bir etkisi bulunmadığını belirtirken, Vigoda (2000) çalışmasında örgütsel politika algısı ile çalışanların gözetmenlerce bildirilen performansları arasında zayıf yönlü negatif bir ilişki bulmuştur. Rosen ve diğerleri (2006) örgütsel politika ile performans arasındaki bağlantıyı dolaylı da olsa sosyal mübadele mekanizmalarının bir parçası olarak çalışanların genel moral seviyesi üzerinden kurmuşlardır. Çalışmalarında düşük seviyedeki moralin, ödül tahsis süreçlerinin gelişi güzel ve adil olmadığı yönündeki yargıları yansıttığını öne sürmüşlerdir. Miller ve diğerleri (2008) ise, örgütsel politika algısı ile role ilişkin iş performansı arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığını bulmuştur. Chang ve diğerleri (2009), Miller ve diğerlerince (2008) yapılan çalışmada örgütsel politika algılamaları ile performans arasındaki ilişkinin tam olarak desteklenemediği ve kendilerince yapılan çalışmada ise örgütsel politika algısı ile göreve yönelik performans arasındaki korelasyon ilişkisinin ($r=-0.20$) negatif yönde olduğunu bulduklarını rapor etmişlerdir. Aynı zamanda bu ilişkide moral ($\beta=0.28$, $p<0.05$) ve psikolojik gerginliğin ($\beta=-0.14$, $p<0.05$) tam aracılık rolü olduğunu belirtmişlerdir. Chang ve diğerleri (2009), örgütsel politika algısının psikolojik gerginliğin artması ve düşük performansla ilişkili olduğu,

çalışanın moralini düşürerek işten ayrılma niyetini de artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Görüldüğü üzere diğer çalışmalara benzer şekilde Miller ve diğerleri (2008) ile Chang ve diğerlerinin (2009) yapmış olduğu çalışmalardan elde edilen bulguların da tutarsızlık içerdiği ve ek çalışmalara ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. O halde iş ortamında politik davranışların çok olduğunu düşünen çalışanların kendilerini işlerine vermekte zorluk çekebilecekleri, psikolojik problemler yaşayabilecekleri ve oluşan algının işe tutkunlukları ile psikolojik sağlamlıkları üzerinde negatif yönde etkide bulunabileceği düşünülebilecektir. Bu çerçevede aşağıda sunulan hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Örgütsel politika algısı, iş performansını negatif yönde etkilemektedir.
H2: Örgütsel politika algısı, işe tutkunluğu negatif yönde etkilemektedir.
H3: Örgütsel politika algısı, psikolojik sağlamlığı negatif yönde etkilemektedir.

İşine tutkun olmak işe canlılıkla adanmışlıktır, işe yoğunlaşmaktır ve pozitif örgütsel davranış bakış açısıyla olumlu bir duruma işaret etmektedir (Bakker ve Leither, 2010). Çalışmaya tutkunluk ve iş performansı arasındaki ilişkiye yönelik olarak örneğin Rich ve diğerleri (2010), Chungtai ve Buckley (2011) ve Başaran (2016) gibi araştırmacıların çalışmalarında, işe tutkun olmanın iş performansını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Proaktif kişilik özellikleri görev performansına olumlu yönde etki ederken bu etkiyi çalışma tutkunluğu tam aracı rol üstlenerek güçlendirmektedir (Bakker, Tim ve Derks, 2012: 1371). Lorente ve diğerleri (2014: 204), çalışmalarında iş kaynakları ile görev performansı arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu bu ilişkide işe tutkun olmanın tam aracı rolü olduğunu bulmuştur. Hochwarter ve diğerleri (1999), örgütsel politika ile iş stresi arasındaki pozitif yönlü ilişkinin örgütsel bağlılık arttıkça azaldığını bulmuştur. Şen (2018), psikolojik sermayenin iş performansını olumlu yönde etkilediği ve alt boyutu olan psikolojik dayanıklılık ile iş performans arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu rapor etmiştir.
Alan yazında sunulan ilişki ve etkiler ışığında örgütsel politika ile iş performansı arasında negatif ilişki olabileceği, iş performansının negatif yönde etkilenebileceği ve pozitif psikoloji içeren değişkenlerle bu ilişkinin gücünün azaltılabileceği öngörülmüştür. Değişkenler arasındaki ilişkilerin literatürde belirtilen özelliklerinden yola çıkılarak, örgütsel politika algısının iş performansı üzerindeki etkisinde, işe tutkunluk ve psikolojik sağlamlığın aracılık rolü olabileceği beklentisiyle şu hipotezler geliştirilmiştir.

H4: İşe tutkunluk iş performansını pozitif yönde etkilemektedir.
H5: Psikolojik sağlamlık iş performansını pozitif yönde etkilemektedir.
H6: Örgütsel politika algısının iş performansı üzerindeki etkisinde işe tutkunluğun aracı rolü bulunmaktadır.
H7: Örgütsel politika algısının iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunmaktadır.

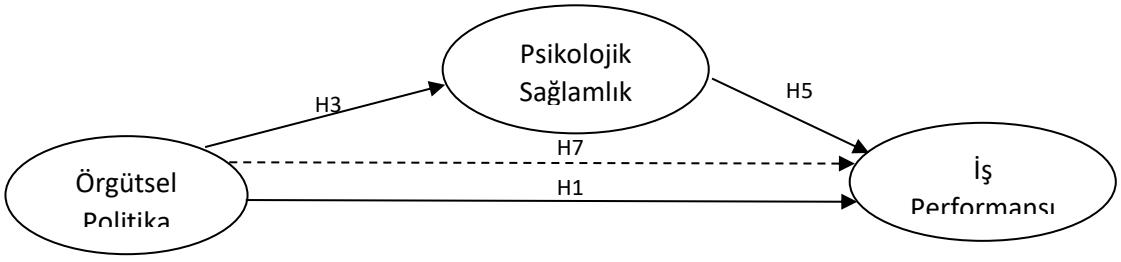
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

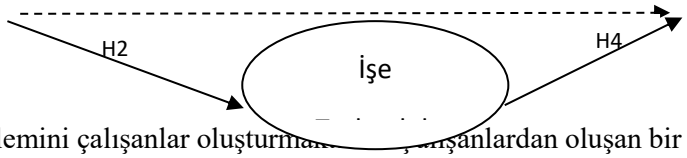
Bu kısımda, araştırmanın amacı, modeli, örneklem ve kullanılan ölçüm araçları hakkında açıklamalar yapılmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel politika algılamalarının iş performansları üzerinde ne şekilde bir etki oluşturduğunu ve bu etkide işe tutkunluğun ve psikolojik sağlamlığın nasıl bir rol üstendiklerini incelemektir. Söz konusu değişkenlerle hazırlanan araştırma modeli Şekil 1'de yer almaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli





Örneklem

Araştırmanın örneklemini çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanlardan oluşan bir örneklemin seçilmesinin nedeni, çalışanların örgütsel politika algılamaların her an açık olduğunun düşünülerek, düzeylerinin belirlenmesi ve iş performanslarının üzerindeki etkisini görebilmektir. Çalışmada Yeni Korona Virüs Hastalığı (COVID-19) salgını nedeniyle özel bir işletme ya da kuruma başvurulmamış, kolayda örneklem yoluyla araştırmacının yakın çevresindeki çalışanlara dijital uygulama aracılığıyla ve eposta ile anket linki gönderilmiştir. Ankete bir aylık süre içinde yönlendirmeler yapılmaya devam edilmiştir. Süre sonunda toplam 172 katılımcının doldurmuş olduğu anketin araştırmada kullanılabilir geçerlikte olduğu görülmüştür. Katılımcı çalışanlara ait betimleyici istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Betimleyici Bilgiler

Cinsiyet	n	%
Kadın	101	59
Erkek	71	41
Medeni Durum		
Bekâr	55	32
Evli	117	68

Statü	n	%
İşgören	88	51
Alt kademe yöneticisi	21	12
Orta kademe yöneticisi	38	22
Üst kademe yöneticisi	25	15

Katılımcıların yaş ortalaması 38.58±9.86 ve çalışma süresi ortalaması 14.58±9.70 olarak belirlenmiştir. Eğitim durumuna göre bakıldığında katılımcıların %1.7'si ilköğretim, %12.8'i lise, %11'i ön lisans, %53.5'i lisans, %21'i lisansüstü derecesine sahiptir.

Ölçüm Araçları

Araştırmada kullanılan verilerin toplanması amacıyla anket uygulaması yapılmıştır. Anket formunda yer alan ölçeklere ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

İş Performansı Ölçeği:

İş performansını ölçmek oldukça güçtür, belirli bir zamana ihtiyaç duyulur ve insan kaynakları departmanıyla yakın koordine edilmesi gereken bir durumdur. Bu nedenle mevcut çalışmada kullanılan iş performansı kavramı, çalışanların öz değerlendirmelerine dayalı iş performansı algısı olarak kabul edilmiştir. Araştırma kullanılan Ölçek Kirkman ve Rosen (1999)'in çalışmasından faydalanılarak Sigler ve Pearson (2000) tarafından sekiz madde olarak oluşturulmuş ve ülkemizde Çöl (2008) tarafından maddeleri azaltılarak dört maddelik tek boyutlu hâliyle kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tarzındadır. Türkçe ölçeğin güvenilirlik testi Cronbach's Alpha değeri (α) 0.82'dir. Ölçek Beğenirbaş ve Çalışkan (2014), Naktiyok ve diğerleri (2020) gibi araştırmacılar tarafından güvenilirliği ve geçerliği kontrol edilerek kullanılmıştır. Mevcut çalışmada ölçeğin α değeri 0.79'dur. Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı örneklemin faktör analizi için uygunluğunu belirtmektedir ve 0.76 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Politika Ölçeği:

Ölçek Hochwarter ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasını Akdoğan ve Demirtaş (2014) yapmıştır. 5'li Likert tarzında altı madde ve tek boyuttan oluşan ölçeğin güvenilirlik değeri α=0.91'dir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliği α=0.94 ve KMO değeri 0.89'dur.

İşe Tutkunluk Ölçeği:

Çalışmada dokuz maddelik Utrecht İşe Tutulma Ölçeğinin (Schaufeli ve diğerleri, 2006), Güler ve diğerleri (2019) tarafından Türkçe'ye altı maddeye indirgenerek uyarlanan UWES-6 kullanılmıştır. İkişer maddeli üç boyuttan (enerjik olma, kendini işe adama ve kendini işe kaptırma) oluşan ölçek toplam altı madde ve 6'lı Likert tarzındadır. Güler ve diğerlerinin (2019: 195) önerisi daha iyi uyum iyiliği değerleri içeren ikinci seviyede tek faktör altında toplanan ölçek yapısının kullanılması yönündedir. Yazarlarca önerilen Türkçe ölçeğin güvenirliği α=0.93'dür. Mevcut çalışmada da önerilen ölçek yapısı tercih edilmiş ve α=0.94 ve KMO değeri 0.85 olarak bulunmuştur.

Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği:

Ölçek Smith ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilmiştir. 5'li Likert tarzındaki ölçeğin Türkçe uyarlaması Doğan (2015b) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyutlu altı maddedir. Üç maddesi ters

kodlanmıştır. Ölçeğin güvenirliği α=0.83'dür. Mevcut çalışmada ise α=0.81 olarak bulunmuştur. Ölçeğin KMO değeri 0.80'dir.
Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir değerlerde olduğu görülmüştür (Bkz: Nunnaly, 1978). Ölçeklerin KMO değerleri ve Barlett küresellik testleri değerleri anlamlıdır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz sonuçlarında yer alan uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de sunulmuştur. Tablo 2 incelendiğinde, ölçeklerin yapı geçerliliklerinin uygun ve araştırmada kullanılabilecek nitelikte olduğu söylenebilecektir.

Tablo 2: Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek	χ2/df	CFI	IFI	NFI	GFI	TLI	RMSEA
İş Performansı	2.551	0.98	0.98	0.97	0.98	0.95	0.09
Örgütsel Politika Algısı	2.653	0.99	0.99	0.98	0.96	0.97	0.09
İşe Tutkunluk	1.891	0.99	0.99	0.99	0.97	0.98	0.07
Psikolojik Sağlamlık	1.292	0.99	0.99	0.98	0.98	0.98	0.04
Kabul Edilebilir Uyum*	≤5	>0.90	>0.90	>0.90	>0.85	>0.80	<0.08
İyi Uyum*	≤3	>0.97	>0.95	>0.97	>0.90	>0.85	<0.05

*Kaynak: (Kline, 2016; Joreskog ve Sorbom,1993; Anderson ve Gerbing, 1984).

BULGULAR

Araştırmada yapılan analizlerde SPSS 21 ve AMOS 21 programları kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan maddelere verilen cevaplardan elde edilen puanların normalden aşırı sapma göstermemesi ve çarpıklık, basıklık katsayıları +1, -1 arasında olması nedeniyle normal dağılıma uygun oldukları görülmüştür. (Büyüköztürk, 2009: 40). Tablo 3'te değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3: Değişkenlerin Ortalamaları ve Korelasyon İlişkileri

Ölçekler	Ort.	S.S.	1	2	3	4
İş Performansı	4.29	0.50	α=0.79			
Örgütsel Politika Algısı	2.90	1.07	-0.229**	α=0.94		
İşe Tutkunluk	4.66	1.03	0.551**	-0.494**	α=0.94	
Psikolojik Sağlamlık	3.47	0.72	0.343**	-0.442**	0.389**	α=0.81

**p<=0.01, n=172, α=Cronbach Alpha değeri.

Tablo 3'den anlaşılacağı üzere, çalışanların iş performansı, işe tutkunluk ve psikolojik sağlamlık seviyelerinin ortalama seviyeden yukarıda olduğu, örgütsel politika algılarının ise ortalamanın biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların ankette yer alan değişkenler arasında örgütsel politika algılarına en az puanı verdikleri ve iş ortamlarında politik davranışlarla daha az karşılaşıyor olabilecekleri düşünülebilir.
Korelasyon değerleri aynı tablo üzerinde incelendiğinde, iş performansı ile örgütsel politika algılamaları arasında negatif, işe tutkunluk ve psikolojik sağlamlık ile pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel politika algısının hem işe tutkunluk ile hem de psikolojik sağlamlıkla negatif yönde ilişkisi vardır. İşe tutkunluk ile psikolojik sağlamlık arasında ise pozitif yönde bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma hipotezlerini test etmek için oluşturulan yapısal modelin yol analizlerinden elde edilen uyum iyiliği değerlerinin (χ2/df=3.386, CFI=0.85, NFI=0.81, TLI=0.83, IFI=0.85, RMSEA=0.11) örneklem sayısı dikkate alındığında kabul edilebilir sınırlara yakın olduğu söylenebilecektir (Doğan, 2015b). Aracılık etkisinden söz edebilmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen esaslara uygun olarak bazı koşulların sağlanması gerekmektedir (Şentürk ve Ertem, 2020). Söz konusu adımlara uygun olarak yapılan işlemler şu şekildedir. Birincisi, bağımsız değişken bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmalıdır. Bunu test etmek için örgütsel politika algısının iş performansı üzerindeki etkisi regresyon analiziyle test edilmiştir. Örgütsel politika algısının iş performansını negatif yönde (β=-0.106, p=0.002) etkilediği görülmüştür. Bu bulgu H1 hipotezini desteklemektedir. İkinci olarak, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması gerekmektedir. Regresyon analizinde örgütsel politika algısının işe tutkunluk üzerinde negatif yönde (β=-0.475, p=0.000) etkisi olduğu

belirlenmiştir. Bu bulgu H2 hipotezini destekler niteliktedir. Üçüncüsü, aracı değişken bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmalıdır. Regresyon analizi neticesinde, işe tutkunluğun iş performansı üzerinde pozitif yönde (β=0.257, p=0.000) bir etkisi olduğu anlaşılmıştır. Bu bulgu H4 hipotezini desteklemektedir. İlk üç maddede beklenilen anlamlı etkiler görüldükten sonra dördüncü olarak aracı değişken ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde; bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan bir ilişki çıkarsa: tam aracılık etkisi, bahse konu ilişkide bir azalma meydana gelirse: kısmi aracılık etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Aracılık etkisini test etmek üzere yapılan regresyon testinde; örgütsel politika algısının iş performansına olan etkisinin anlamsız hâle geldiği (β=0.022, p=0.518), işe tutkunluğun iş performansı üzerindeki pozitif yöndeki etkisinin devam ettiği (β=0.269, p=0.000) görülmüştür. Aracılık etkisinin sağlamasını yapmak amacıyla, Sobel testi yapılmıştır. Sobel testi oranının (z) kritik değerleri normal dağılımda %95 güven aralığı için ±1.96 puandır (Schumacker ve Lomax, 2016). Mevcut çalışmada Sobel (z) değeri kritik değer aralıklarının dışında ve anlamlı bulunmuştur (z=-5.52, p<.001). Bu sonuçlara göre örgütsel politika algısının iş performansı üzerindeki etkisinde işe tutkun olmanın tam aracılık rolü üstlendiği söylenebilecektir.

Hayes (2013) tarafından önerilen SPSS PROCESS eklentisiyle oluşturulan model ve yapılan regresyon analizinde de anlamlı aracılık etkisi görülmüştür. Buna göre örgütsel politika algısının iş performansı üzerindeki toplam etkisi β=-0.106, p=0.002, doğrudan etkisi β=0.0268, p=0.434 ve bu etki üzerinde işe tutkunluğun dolaylı etkisi β=-0.132, (BootLLCI=-0.1936, BootULCI=-0.831) olarak bulunmuştur. Bu bulgular neticesinde H6 hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

Çalışmanın ikinci aracı değişkeni olan psikolojik sağlamlığın rolünü incelemek üzere aynı esaslarda regresyon testleri yeni değişkenle yapılmıştır. Hatırlanacak olursa birincisi aşamada örgütsel politika algısının iş performansı üzerindeki etkisi regresyon analiziyle test edilmiş ve negatif yönde (β=-0.106, p=0.002) olduğu görülmüştü. İkinci aşamada, örgütsel politika algısının psikolojik sağlamlık üzerinde negatif yönde (β=-0.296, p=0.000) etkisi olduğu belirlenmiş ve H3 hipotezi desteklenmiştir. Üçüncü aşamada, psikolojik sağlamlığın iş performansı üzerinde pozitif yönde (β=0.222, p=0.000) bir etkisi olduğu anlaşılmıştır. Bu bulgu H5 hipotezini desteklemektedir. İlk üç maddede beklenilen anlamlı etkiler görüldükten sonra dördüncü olarak aracı değişken ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edilmiştir. Regresyon testinde; örgütsel politika algısının iş performansına olan etkisinin anlamsız hâle geldiği (β=-0.051, p=0.175), psikolojik sağlamlığın iş performansı üzerindeki pozitif yöndeki etkisinin azalmış olmasına rağmen devam ettiği (β=0.186, p=0.002) görülmüştür. Yapılan Sobel testi değeri de anlamlı bulunmuştur (z=-3.65, p<.001). Bu sonuçlara göre örgütsel politika algısının iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın tam aracılık rolü üstlendiği anlaşılmaktadır.

Hayes (2013) tarafından önerilen regresyon analizinden de aracılık etkisi anlamlı olarak doğrulanmıştır. Örgütsel politika algısının iş performansı üzerindeki toplam etkisi β=-0.106, p=0.002, doğrudan etkisi β=-0.044, p=0.233 ve bu etki üzerinde psikolojik sağlamlığın dolaylı etkisi β=-0.061, (BootLLCI=-0.095, BootULCI=-0.031) olarak bulunmuştur. Buna göre H7 hipotezi desteklenmektedir. Regresyon testleri yardımıyla analiz edilen H6 ve H7 hipotezlerinde yer alan aracılık rollerini teyit etmek üzere, 5000 yeniden örnekleme ve yanlılığı düzeltilmiş %95 güven aralığında alt ve üst sınır değerlerine göre incelenen önyükleme (Bootstrap) yöntemi de kullanılmıştır (Bkz.: Preacher ve Hayes, 2008). Buna göre, örgütsel politika algısının iş performansına etkisinde, hem işe tutkun olmanın dolaylı etkisinin anlamlı olduğu [β=0.269, BC 95% CI (0.196-0.343)] hem de psikolojik sağlamlığın dolaylı etkisinin anlamlı olduğu [β=0.186, BC 95% CI (0.083-0.276)] görülmektedir. Güven aralığı alt ve üst değer aralıklarının içinde sıfır değerinin kapsanmıyor olması aracılık etkisine işaret etmektedir (Shrout ve Bolger 2002). Alınan teyitler sonrasında çalışmanın son iki hipotezi H6 ve H7'nin desteklendiğinin doğrulamasının da yapıldığı söylenebilecektir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, örgütsel politika algısının iş performansı, işe tutkunluk ve psikolojik sağlamlık üzerinde negatif yönde etkisi olduğu belirlenmiştir. Buna ilave olarak, örgütsel politika algısının iş performansına etkisinde hem işe tutkunluğun hem de psikolojik sağlamlığın tam aracılık rolü üstlendiği bulunmuştur. Bu sonuçlar örgütsel politika algısının iş performansına olan olumsuz etkilerini azaltabilmeye faydası dokunabilecek pozitif psikoloji kavramlarından ikisine (işe tutkunluk ve psikolojik sağlamlık) dikkat çekmektedir. Çalışanların psikolojik sağlamlığı ve işe tutkunlukları marifetiyle iş performansı üzerindeki politik davranıştan kaynaklanan olumsuz etkiler azaltılabilmektedir. Çalışmanın alan yazına

teorik katkısı, söz konusu değişkenlerin aracılık rollerinin belirlenmiş olmasıdır. Çalışmada, yazında sınırlı sayıda incelenen örgütsel politikanın iş performansına etkisinin ele alınması ve ülkemizde araştırılmamış bir meseleyi, uygulamalı analizlerle tetkik etmesi çalışmanın önemli farkları arasındadır. Bu çalışmadan elde edilen bulgular hem klasik hem de yeni analiz yöntemleriyle teyit edilmiştir. Buna göre çalışanların örgütsel politika algısının performansları üzerinde negatif yönde etkisi olduğunu belirten çalışmalarla (Vigoda, 2000: 340) mevcut çalışma bulguları benzerlik göstermektedir. Abbas ve diğerlerince (2014), algılanan örgütsel politikanın yönetici tarafından değerlendirilen iş performansı üzerindeki negatif etkisinin çalışanın psikolojik sermayesinin yüksek olduğu koşullarda daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgunun mevcut çalışmadan elde edilen sonuçla örtüştüğü söylenebilir. Mevcut çalışmadaki bulguya benzer şekilde Çankır ve Arıkan (2019), işe tutkunluğun iş performansını olumlu yönde etkilediğini ve iş tatmininin iş performansına olan etkisinde işe tutkunluğun aracı rolü olduğunu bulmuştur. İşe tutkunluk ve psikolojik sağlamlığın söz konusu etkileşimde aracılık rollerine ilişkin olarak ise aynı değişkenlerle yapılan benzer bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Bu araştırmanın bulgularının araştırmacılara, yöneticilere, insan kaynakları uzmanlarına bilgi vermesi ve yazındaki boşluğu doldurması ümit edilmektedir. Bu çalışmada olduğu gibi iş performansındaki azalmayı anlamsız hale getirebilecek pozitif psikolojiyi esas alan stratejilerin varlığının göz önünde bulundurulması çalışanlara ve yöneticilere katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte çalışanlar arasında işine tutkun olanların takım çalışmalarında tutkunluklarını ön plana çıkararak diğer çalışanların da politik davranışların olumsuzluklarından etkilenmelerini engellemeleri sağlanabilecektir.

Araştırma verileri kısıtlı sayıdaki çalışandan oluştuğu için mevcut çalışmadan elde edilen sonuçların genellenebilir olması mümkün olmamaktadır. Değişik sektörlerde ve daha büyük örneklemler esas alınarak konunun incelenmesine ve değerlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca, örneklem seçiminde belirli işletmeye/işletmelere odaklanılması, boylamsal bir zaman diliminde verilerin toplanması gibi yöntemler kullanılması araştırmanın geçerliğini artıracaktır. Çalışanların işlerine bu şekilde tutkun olmaları onların kişisel özellikleri olabileceği gibi işletmelere de düşen görevler ve sorumluluklar bulunmaktadır (Keser ve Yılmaz, 2009). Örneğin çalışanlara eğer örgütsel politikalar anlatılabilir ve sistemin işleyişi hakkındaki belirsizlikler zihinlerden giderilebilirse politik davranışlardaki artış iş performansında da artış sağlayabilir, bu düşünceye "panzehir" hipotez adı verilmektedir (Hochwarter ve diğerleri, 2006: 274). Panzehir hipotez düşüncesi gelecekteki çalışmalar için araştırılmaya değer bir konu olarak önerilebilecektir.

KAYNAKÇA

Abbas, M., Raja, U., Darr, W. ve Bouckenooghe, D. 2014. Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. **Journal of Management**, 40(7): 1813-1830.

Akçakanat, T., Uzunbacak, H.H. ve Köse, S. 2018. Akademisyenlerin psikolojik sağlamlık ve mutluluklarının belirleyicileri olarak sosyal ve örgütsel destek. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 10(3): 173-193

Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. 2014. Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: Örgütsel politik algılamaların aracı rolü. **AKÜ İİBF Dergisi**, 16(1): 107-123.

Anderson, J.C. ve Gerbing, D.W. 1984. The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. **Psychometrika**, 49(2): 155-173.

Bakker, A. B., Emmerik, H. ve Euwena, M.C. 2006. Crossover of burnout and engagement in work teams. **Work and Occupations**, 33(4): 464-489.

Bakker, A.B. ve Leither, M.P. 2010. Where to go from here: Integration and future research on work engagement. A.B. Bakker ve M.P. Leither (Eds.), **Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research**: 181-198. Psychology Press.

Bakker, A. B., Tims, M. ve Derks, D. 2012. Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. **Human Relations**, 65(10): 1359-1378.

Bakker, A.B., Demerouti, E. ve Lieke, L. 2012. Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. **Journal of Vocational Behavior**, 80(2): 555-564.

Baron, R.M. ve Kenny, D.A. 1986. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. **Journal of Personality and Social Psychology**, 51(6): 1173-1182.

Basım, H.N. ve Çetin, F. 2011. Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. **Türk Psikiyatri Dergisi**, 22(2): 104-114.

Başar, U. ve Varoğlu, A.K. 2016. Örgütsel politika algısının ihmalkârlık üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolü. **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 23(3): 751-765.

Başaran, R. 2016. **Çalışanların örgütsel tutum ve davranışlarının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Psikolojik sözleşmelerin aracılık rolü**. Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Beğenirbaş, M. ve Çalışkan, A. 2014. Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. **Business and Economics Research Journal**, 5(2): 109-127.

Büyüköztürk, Ş. 2009. **Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum**, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Campbell, J.P. 1990. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Dunnette, M.D. ve L.M. Hough (Eds.), **Handbook of Industrial and Organizational Psychology:** 1: 687-732. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press Inc.

Chang, C. H., Rosen, C. C. ve Levy, P. E. 2009. The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain and behavior: A meta-analytic examination. **Academy of Management Journal**, 52(4): 779-801.

Christian, M. S., Garza, A. S. ve Slaughter, J. E. 2011. Work Engagement: A Quantitative Review and Test of its Relations with Task and Contextual Performance. **Personnel Psychology**, 64(1): 89-136.

Chungtai, A.A. ve Buckley, F. 2011. Work engagement antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance. **Career Development International,** 16(7): 684-705.

Çankır, B. ve Arıkan, S. 2019. Examining work engagement and job satisfaction variables in their relations with job performance and intention to quit. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 11(2): 1133-1150.

Çöl, G. 2008. Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9(1): 35-46.

Dirik, D. ve Yeloğlu, H.O. 2020. Algılanan örgütsel politikanın ardılları üzerine ulusal yazın bağlamında bir meta-analiz çalışması. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 15(2): 475-492.

Doğan, T. 2015a. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. **The Journal of Happiness & Well-Being**, 3(1): 93-102.

Doğan, İ. 2015b. **Farklı veri yapısı ve örneklem büyüklüklerinde yapısal eşitlik modellerinin geçerliği ve güvenirliğinin değerlendirilmesi**. Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Erkuş, A. ve Fındıklı, M. 2013. Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. **Journal of the School of Business Administration**, 42(2): 302-318.

Ferris, G.R., Russ, G.S. ve Fandt, P.M. 1989. Politics in organizations. Giacalone, R.A. ve P. Rosenfeld (Eds.) **Impression Management in the Organization**: 143-170. NewJersey: Lawrence Earlbaum.

Güler, M., Çetin, F. ve Basım, H.N. 2019. İşe Tutulma Ölçeği Çok Kısa Versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. **İş ve İnsan Dergisi**, 6(2): 189-197.

Hayes, A.F. 2013. **Methodology in the social sciences: Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach**, New York, US: The Guilford Press.

Hochwarter, W.A., Perrewe, P.L., Ferris, G.L. ve Racher, G. 1999. Commitment as an antidote to the tension and turnover consequences of organizational politics. **Journal of Vocational Behavior**, 55(3): 277-297.

Hochwarter, W.A., Kacmar, C., Perrewe, P.L. ve Johnson, D. 2003, POS as a mediator of the relationships between politics perceptions and work outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, 63: 438-456.

Hochwarter, W.A., Kolodinsky, R.W., Witt, L.A., Hall, A.T., Ferris, G.R. ve Kacmar, M.K. 2006. Competing perspectives on the role of understanding in the politics perceptions–job performance relationship: A test of the 'antidote' versus 'distraction' hypotheses. Vigoda-Gadot, E. ve Drory, A. (Eds.), **Handbook of Organizational Politics**, UK: Edward Elgar Publishing Limited.

Jaramillo, F., Mulki, J.P. ve Marshall, G.W. 2005. A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. **Journal of Business Research**, 58(6): 705–714.

Johnson, E.P. 2003. **Appropriating Blackness: Performance and The Politics of Authenticity**. Duke University Press.

Jöreskog, K., ve Sörbom, D. 1993. **LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language, Scientific Software International**; Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Kahn, W.A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, **The Academy of Management Journal**, 33(4): 692-724.

Kahn, W. A. 1992. To be fully there: Psychological presence at work. **Human Relations,** 45(4): 321-349.

Karaman, M., Macit, M. ve Kuşcu Karatepe, H. 2020. Psikolojik sermayenin iş performansına etkisi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. **Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 7(1): 127-146.

Keser, A. Ve Yılmaz, G. 2009. İşe bağlanma. A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Der.). **Çalışma yaşamında davranış**. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Kirkman, B.L. ve Rosen, B. 1999. Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment, **Academy of Management Journal**, 42(1): 58-74.

Kline, R.B. 2016. **Principles and practice of structural equation modeling** (4th Edition). New York/London: Guilford Press.

Leslie, L.M. ve Gelfand, M.J. 2011. The cultural psychology of social influence: Implications for organizational politics. G.R. Ferris ve D.C. Treadway (Eds.), **Politics in organizations theory and research considerations**, New York: Taylor ve Francis Publishing.

Lin, C.P. 2010. Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. **Journal of Business Ethics**, 94(4): 517-531.

Lorente, L., Salanova, M., Martiez, I. M. ve Vera, M. 2014. How personel resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. **International Journal of Pychology**, 49(3): 200-207.

Lusch, R.F. ve Serpkenci, R.R. 1990. Personal differences, job tension, job outcomes, and store performance: A study of retail store managers. **Journal of Marketing**, 54: 85-101.

Luthans, F. 2002. The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of Organizational Behavior**, 23: 695-706.

Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. ve Norman, S.M. 2007. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. **Personnel Psychology**, 60: 541-572.

Masten, A.S. ve Obradovic, J. 2007. Competence and resilience in development. **Annals of the New York Academy of Sciences**, 1094(1): 13-27.

Mathis, R.L. ve Jackson, J.H. 2009. **Human resource management**. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

Miller, B.K., Rutherford, M.A. ve Kolodinsky, R.W. 2008. Perceptions of organizational politics: A metaanalysis of outcomes. **Journal of Business and Psychology**, 22(3): 209-222

Miron, E., Erez, M. ve Naveh, E. 2004. Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency complete or complement each other? **Journal of Organizational Behavior**, 25: 175-199.

Naktiyok, S., Topçuoğlu, E. ve Kaygın, E. 2020. Otel işgörenlerinin örgütsel sinizm algıları ve iş performansları arasındaki ilişki: Kars ilinde bir araştırma. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 12(2): 1239-1255.

Nunnally, J. C. 1978. **Psychometric theory**. New York: McGraw-Hill.

Öğüt, A. ve Kaplan, M. 2015. Sağlık sektöründe psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi. **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 30: 86-99.

Preacher, K.J. ve Hayes, A.F. 2008. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models, **Behavior Research Methods**, 40(3): 879-891.

Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., ve Birjulin, A. 1999. Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. **Journal of Organizational Behavior**, 20: 159-174.

Rich, B.L., Lepine, J.A. ve Crawford, E.R. 2010. Job engagement: Antecedents and effects on job performance. **Academy of Management Journal,** 53(3): 617-635.

Rosen, C.C, Levy, P.E. ve Hall, R.J. 2006. Placing perceptions of politics in the context of the feedback environment, employee attitudes, and job performance. **Journal of Applied Psychology**, 91: 211-220.

Rothbard, N.P. 2001. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. **Administrative Science Quarterly**. 46(4): 655-684.

Rutherford, B., Park, J.K. ve Han, S.L. 2011. Increasing job performance and decreasing salesperson propensity to leave: An examination of an Asian sales force. **Journal of Personal Selling & Sales Management**, 31(2): 171-183.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. ve Salanova, M. 2006. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. **Educational and Psychological Measurement**, 66: 701-716.

Schumacker, R.E. ve Lomax, R.G. 2016. **A beginner's guide to structural equation modelling**, 4th edition, Routhledge, New York.

Sigler, T.H. ve Pearson, C.M. 2000. Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. **Journal of Quality Management**, 5: 27-52.

Shrout, P.E. ve Bolger, N. 2002. Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. **Psychological Methods**, 7(4): 422-445.

Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. ve Bernard, J. 2008. The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. **International Journal of Behavioral Medicine**, 15: 194-200.

Sonnentag, S. ve Frese, M. 2002. Performance concepts and performance theory. S. Sonnentag (Ed.). **Psychological management of individual performance**: 3-25. John Wileys & Sons, Ltd.

Sutcliffe, K.M. ve Vogus, T.J. 2003. Organizing for resilience. K.S. Cameron, J.E. Dutton ve R.E. Quinn (Eds.), **Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline**: 94-110. San Francisco: Berrett-Khoeler.

Şen, C. 2018. **Psikolojik sermayenin iş performansı ve sinizm üzerindeki etkileri: Kültürel sıkılık-esnekliğin düzenleyici rolü**. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.

Şentürk, F.K. ve Ertem, M. 2020. Değişime bağlılık algısının iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. **28. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, 64-79.

Vigoda, E. 2000. Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. **Journal of Vocational Behavior**, 57(3): 326-347.

Wefald, A. 2008. **An examination of job engagement, transformational leadership, and related psychological constructs.** Doctoral Dissertation, Kansas State University, Manhattan.

Witt, L.A., Kacmar, K.M., Carlson, D.S. ve Zivnuska, S. 2002. Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance. **Journal of Organizational Behavior**, 23: 911-926.

Youssef, C.M. ve Luthans, F. 2007. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. **Journal of Management**, 33(5): 774-800.

HASTANELERDE HASTA KAYIRMACILIĞININ İŞ YERİ ŞİDDETİNE ETKİSİ: ŞANLIURFA ÖRNEKLEMİNDE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

Dr. Öğr. Üyesi Olcay OKUN

MSÜ Kara Harp Okulu,
olcayokun@ yahoo.com

Doç. Dr. Korhan ARUN

Namık Kemal Üniversitesi,
karun@nku.edu.tr

ÖZET

Covid-19 salgını sürecinde ülkemizin sağlık sistemi büyük bir sınav vermektedir. Böylesine kritik ve zor bir dönemde yapılan bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddet eylemlerinin, hastalar tarafından algılanan kayırmacılıkla ilişkisinin ortaya konulmasıdır. Çalışma örneklemi ülkemizin Şanlıurfa ilinde sağlık sektöründe özel ve kamuda çalışan tüm hekimler ve kolayda örnekleme yöntemiyle randevulu hastalardan anket yolu ile toplanan veriler üzerinden teşkil edilmiş, elde edilen veriler yapısal eşitlik modeliyle analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda kendisinin kayırıldığını düşünen randevulu hastalar ve yakınlarının büyük bölümünün şiddete başvurmadığı görülmüştür. Başka bir ifade ile hasta kayırmanın anlık şiddeti arttırmakla birlikte, şiddete sebep olan öncüllerin etkisini azalttığı tespit edilmiştir. Çalışmada kullanılan verilerin sadece doktorlar çalışanlardan değil, randevulu hastalardan da toplanması çalışmayı daha anlamlı ve tarafsız kılmaktadır. Son kısımda yönetim alanında, pratik olarak bulguların nasıl kullanılabileceği açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Şiddeti, Grup içi Kayırmacılık, Kültürel Bağlam

GİRİŞ

Mücadelede en ön saflarda sağlık çalışanlarının yer aldığı Covid-19 virüs bulaşı 23 Ocak 2020'de Çin'in Wuhan kentinde başlamış, ülkemizde de ilk vakanın görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından küresel salgın ilan edilmiştir. Salgın, tüm dünyadaki sağlık çalışanlarının özellikle iş yüklerini buna bağlı olarak stres düzeylerini ve zihinsel sağlıklarını etkileyen önemli bir zorluk oluşturmaktadır (Ayanian, 2020; Spiller vd., 2020). Ülkemizde Sağlık-Sen sendikasının yapmış olduğu bir saha araştırmasında sağlık çalışanlarının haftalık 40 saatin üzerinde çalışma oranı yüzde 22 iken, salgın ile bu oran yüzde 67'ye çıkmış, çalışma saatlerinde dört katlık bir artış söz konusu olmuştur (Günaydın, 2020).

Covid-19 salgını süresince sağlık sisteminin adaletli ve belirlenen standartlarda çalışmasında bu hizmeti sunan sağlık çalışanlarının hastalara karşı tutumları çok büyük önem taşımaktadır (Çalışkan Pala & Metintas, 2020). Covid-19 salgını nedeniyle sağlık hizmeti sunan kamu ve özel hastaneler ile diğer hizmet sağlayıcı organizasyonlarda yaşanan yoğunluk, hizmet talep eden hastaların daha hızlı ve kısa sürede işlerini halletme yollarını arayamaya itebilmektedir. Sosyal yapısal kuram bir toplum ve bu topluma ait kültür içinde yaşayan bireylerin gözlemledikleri olayları tamamen nesnel bir biçimde algılamasının mümkün olmadığını ortaya koyar. Sosyal yapısal kuram en basit haliyle, herhangi bir durumdaki her bir unsurun doğasının kendi başına bir önemi olmadığını ve aslında bu durumda yer alan diğer tüm unsurlarla olan ilişkisi tarafından belirlendiğini iddia eder. Kısacası, herhangi bir varlığın veya deneyimin tam anlamı, bir parçasını oluşturduğu yapıya entegre edilerek anlaşılır (Hawkes, 2003).Söz konusu kurama göre, sosyal etkileşim sonucu diğer hastaların işlerinin daha hızlı görüldüğü fikrine itilen veya sosyal bağlam kapsamında kendisine daha hızlı hizmet edilmesini bekleyen bir sağlık servis kullanıcı (hasta) grubu oluşabilmektedir (Woolhouse vd., 2020). Bu durum da sosyal yapılara göre ortaya çıkan ve diğer hastalara göre farklı beklentiler içerisinde olan bir grubu oluşturabilmektedir.

Örgütsel bir fenomen olarak kayırmacılık tüm dünyada yaygındır (Safina, 2015). Organizasyonlarda belirli yetkilere sahip bir çalışanın, grup içerisindeki üyelerin deneyimlerine, bilgilerine, hizmetlerine ve ilerlemelerine bakmaksızın içlerinden birisini ileri ittiği durumlarda iltimas

ve adam kayırma gerçekleşir. Türk kültürel bağlamında grup içi kayırmacılık yeni sayılmayacak ve bununla birlikte sıklıkla karşılaşılan bir durumdur (Özkanan & Erdem, 2012). Sağlık çalışanlarının dahil oldukları gruplar bağlamında kendi grup üyelerine (örneğin aile, akraba, sosyal çevre) karşı iç grup kayırmacılığı yapabileceği göz ardı edilemeyecek bir olgudur.

Şiddet, hastalardan, hasta yakınlarından veya ortamı paylaşan bir kişiden gelen, sağlık çalışanları için risk oluşturan sözlü veya davranışsal tehdit, fiziksel veya cinsel saldırıları içerir (Al vd., 2012; Yeniocak vd., 2012). Yazılı ve görsel medyada sıkça yer bulan haberler dikkate alındığında ülkemizde sağlık çalışanlarının iş yerinde maruz kaldığı şiddet olayları tekrarlamakta; yetkililerce alınan tüm tedbir ve yasal düzenlemelere rağmen istenilen seviyede azalmamaktadır. Bu durum doktor çalışanların iş yerinde maruz kaldıkları şiddetin öncüllerini araştırmanın önemli bir gereklilik olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda sağlık çalışanlarının içinde bulunulan kültürel yapı gereği uygulayabileceği grup içi kayırmacılığının işyerinde şiddeti etkileyip etkilemediğini araştırmanın önemli pratik sonuçları olabileceği değerlendirilmektedir.

GRUP İÇİ KAYIRMA

En temel ifade ile kayırma, yozlaşmanın kontrol edilmemesinden kaynaklanan farklı şekillerde çıkarcılık sağlama durumudur (Mungiu-Pippidi, 2015). Kayırma durumu organizasyonlarda dikey şekilde oluyorsa himayecilik, yatay şekilde oluyorsa ve akrabalık ilişkilerine dayanıyorsa nepotizm (veya etnik kayırma), ticari ilişkilerden kaynaklanıyorsa irtikap ve algılanan sosyal gruplara dayanıyorsa grup içi kayırmacılık gibi farklı adlar alır. Ülkemizde sıklıkla kültürümüzün yansıması olarak bireysel ilişkilere dayalı grup içi kayırmacılık şeklinde gerçekleşmektedir. “Group heuristic” kuramına göre ise kayırmacılık arttıkça bireyler kendilerini gruba daha yakın hissetmektedirler (Hunter vd., 2017).

Sosyal kimlik teorisine göre-grup dinamikleri, gruplar arası ilişkiler ve kolektif benlik için açıklamalar sağlayan temel bir sosyal psikoloji kavramıdır (Tajfel, 1974 , 1981). Sosyal kimlik, bir bireyin benlik kavramının, bir sosyal gruba (veya gruplara) üyelik bilgileriyle birlikte atfedilen değer ve duygusal önemden kaynaklanan kısmıdır (Tajfel, 1974, 1982). Grup içi kayırmacılık, insan davranışının merkezi bir yönüdür ve bireylerin grup üyelerine karşı daha olumlu davranma eğiliminde oldukları bilinmektedir (Tajfel, 1982). Sosyal gruplar objektif veya sübjektif kriterlere göre, etnik köken, cinsiyet, din ve ülke kökeni gibi değişkenleri kapsayacak şekilde tanımlanabilir (Everett vd., 2015; Palmeira & Sharifi, 2020). Burada önemli olan, aynı sosyal gruplardaki kişilerin, çıkarlarına karşı olsa bile, grup içi kayırmacılığı benimsemiş ve kabullenmiş olmalarıdır. Özellikle akraba ilişkilerinin yoğun olduğu sosyal sistemlerde grup içi kayırmacılık daha fazladır (Akbari vd., 2020).

Ahlaki iş birliği teorisi, akrabalara yardım etmenin, ait olunan gruba yardım etmenin tüm kültürlerde ahlaki açıdan iyi ve kabul edilebilir olduğunu öne sürmektedir (Curry vd., 2019). Türk kültürel bağlamı ise kolektivisttir. “Ben” den ziyade "Biz" kavramı önemlidir ve Türk kültüründe bireyler üyelerinin birbirine bağlı olduğu çeşitli gruplara (aileler, kabileler, dernekler) aidiyet duygusu ile doludur (Hofstede vd., 2010). Bu bilgiler ışığında sosyal doku ve kültürel yapı toplumun tüm yaşam alanlarında grup içi kayırmacılığın kaçınılmaz olduğunu işaret etmektedir. Ülkemizin kültürel alt yapısının uygunluğu nedeni ile grup içi kayırmacılık değişkeni araştırma konusuna dahil edilmiştir.

Grup içi kayırmacılık zararsız ve hatta potansiyel olarak rakip spor takımları, rakip işletmeler ve siyasi partiler için faydalı olsa da, bir gruba aşırı bağlılığın terörizm, ırkçılık ve soykırım gibi dehşetlere yol açabileceğini gözlemlemek mümkündür (Howard, 2019). Bu bağlamda, kayırmacılığın, kendini grup içi olarak algılayanlar ile grup dışı görülenlere karşı yapılacak farklı uygulamalar algısı nedeniyle şiddete neden olma potansiyeli olduğu inkâr edilemez.

İŞYERİ ŞİDDETİ

İşyerinde şiddet, belirli bir bağlamda - insanların çalıştığı çeşitli yerlerde - ortaya çıkan insan saldırganlığıdır (Neuman & Baron, 1998). Fiziksel ve sözlü saldırılar, sağlık çalışanlarının işyerinde karşılaştıkları şiddetin ana biçimleridir. İşyerinde şiddet, sağlık çalışanlarını ilgilendiren mesleki bir

sorundur. Sağlık çalışanları, bir işyerindeki şiddetten sonra sıklıkla önemli fiziksel ve psikolojik olumsuz sonuçlar yaşarlar (Martinez, 2016; Taylor & Rew, 2011).

Şiddet eylemi hizmetlerin alıcıları veya sağlayıcıları tarafından iş yerinde bulunma meşru hakkına sahip kişiler (müşteriler, hastalar, öğrenciler, müşteriler, vb.) tarafından işlenir. Şiddet eylemleri;

- ✓ Doğrudan-Dolaylı
- ✓ Aktif-Pasif
- ✓ Kasıtlı–Kasıtsız
- ✓ Fiziksel-Fiziksel Olmayan
- ✓ Solo-Grup (fail ve mağdur)
- ✓ Sistemik-Sistemik Olmayan
- ✓ Yüksek yoğunluk Düşük yoğunluk, boyutları altında kategorize edilebilir (Paludi vd., 2006).

Şiddet eyleminin birçok kuramsal temeli olabilir. Hayal kırıklığı-saldırganlık teorisine göre (ing. frustration-aggression hypothesis) kendisinin belirli hizmetlerden mahrum bırakıldığına inanan insanlar, kızgınlıklarını buna sebep olduğunu düşündükleri kaynağa, kızgınlıktan kaynaklanan şiddeti de bu kaynağın temsilcileri olduğunu düşündüklerine yöneltebilirler (Manstead & Hewstone, 2004). Bu teori ışığında çalışmada ele alınan sağlık sistemi ve bu sistemin en temel temsilcisi olan doktorlar bu kategoridedir. Şiddet eyleminin kaynağını açıklayan diğer kuramlar ise yukarıda açıklandığı gibi sosyal kimlik ve bu kuramı grup ve grup süreçleri açısından açıklayan kategorizasyon (ing. self-categorization) kuramıdır (Reicher, 1987; Turner, 1987). Bu kurama göre birey sadece grup kimliğine değil gruba göre nasıl davranış sergileyeceğine de karar verir. Üstelik Grup Polarizasyon kuramına göre de iş yerinde şiddet uygulamasını gören veya bunun doğal olduğunu algılayan daha sonraki yaklaşımlar, ilk grup tepkilerine göre daha fazla olmaktadır (Wetherell, 1987). Daha rafine bir ifade ile kuramlar, şiddetin şiddeti doğurduğuna işaret etmektedir.

Yukarıda ele alınan kuramsal bilgiler ışığında aşağıda sıralanan çalışma hipotezleri oluşturulmuştur:

H1a: Grup içi kayırmacılık algısı anlık şiddeti arttırmaktadır.

H1b: Kayırmacılık algısı şiddete neden olan öncüllerin etkisini arttırmaktadır.

H1c: Kayırmacılık algısı şiddet sonrasındaki olayların etkisini arttırmaktadır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Veri Toplama Araçları

Araştırmada birincil veri toplama yöntemlerinden anket kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Şiddet anketi, Boyle vd. (2007) ile Boyle ile McKenna (2016) tarafından geliştirilen "Paramedic Workplace Questionnaire (PWQ)" anketinden uyarlanmıştır (Cronbach's alfa katsayısı 0.889). Kayırmacılık anketi ise Uncu ve Türeli tarafından oluşturulan kayırmacılık algısı anketinin "işlemde kayırmacılık" boyutunun sağlık sektörüne göre yeniden uyarlanmasıyla elde edilmiştir (Cronbach's alfa katsayısı 0.839). Ayrıca doktorlara şiddetin doğrudan nedeni olarak sekiz seçenekli olarak: "Sorunlu hasta yakını, hastanın ölümü, farkındalığın olmaması, tıbbi müdahalede gecikme olduğuna inanılması, hastalar ve yakınları için eğitim programlarının yokluğu, yetersiz personel sayısı, torpil ya da iltimas geçildiğinin düşünülmesi, haksız istekler" seçenekleri sorulmuştur.

Yapılandırılmış anket 03 Haziran 2020- 01 Ocak 2021 tarihleri arasında Şanlıurfa ilinde bulunan üç devlet hastanesi olan Şanlıurfa Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Şanlıurfa Mehmet Akif İnan Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Şanlıurfa Balıklı Göl Devlet Hastanesinde çalışan doktor personele uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini gösteren hastanelerin isimleri ve doktor sayıları Tablo-1 de sunulmuştur.

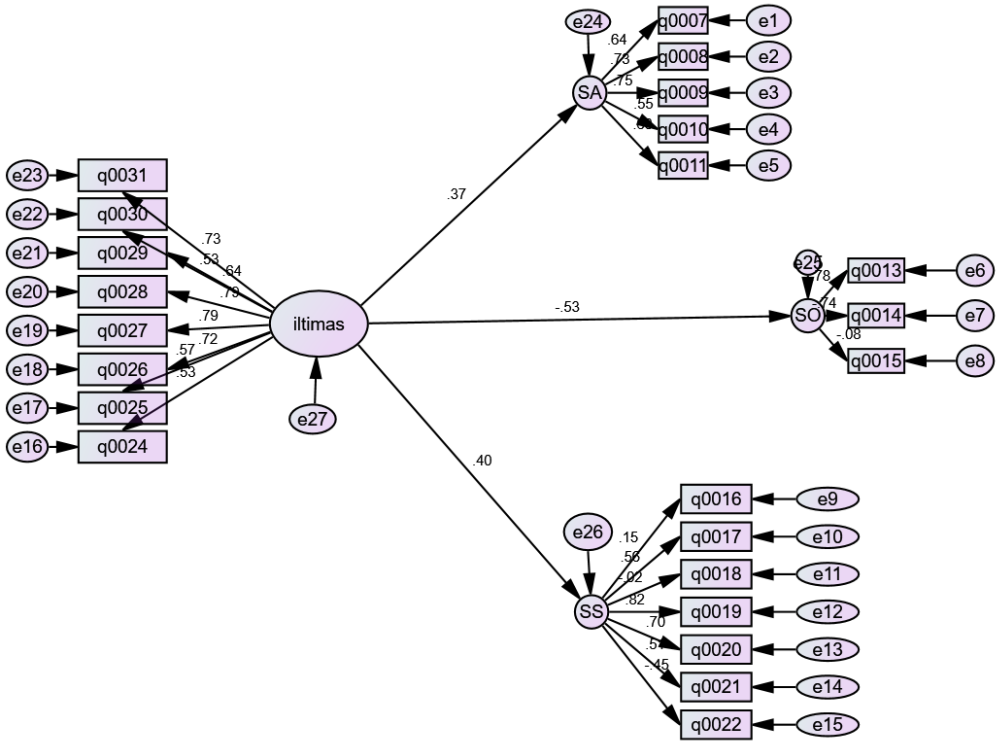
Tablo-1 Araştırma Örneklemi

Hastane İsmi	Hastanede Çalışan Doktor Sayısı
T.C. Sağlık Bakanlığı Şanlıurfa Balıklı Göl Devlet Hastanesi	76
T.C. Sağlık Bakanlığı Şanlıurfa Eğitim ve Araştırma Hastanesi	258
T.C. Sağlık Bakanlığı Şanlıurfa Mehmet Akif İnan Eğitim ve Araştırma Hastanesi	276
TOPLAM	**610**

Araştırmada Tablo-1'de sunulan hastanelerde çalışan doktorlardan 169'una ulaşılmıştır. Ayrıca grup içi kayırmacılığın ölçülmesi maksadıyla söz konusu tarihler arasında servislere müracaat eden randevulu hastalardan 321'ine (Anket randevu sırasını bekleyen 500 hastaya uygulanmış, 321 anket istatistiksel olarak değerlendirmeye alınmıştır) anket uygulanmıştır.

Çalışma Değişkenleri Yol Analizi

Sosyal bilimlerde, yapısal eşitlik modeli (YEM) yaklaşımı, gözlemlenemeyen yapıların (latent değişkenler) dahil edilmesi ve sonuca etki eden katsayılar (coefficients) için hesaplama açısından yoğun yinelemeli aramalar kullanması açısından güçlüdür ve regresyon denklem yaklaşım sistemlerinden ayrılır. YEM, birçok bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin modellenmesi ile karmaşık bir araştırma problemini tek bir süreçte, sistematik ve kapsamlı bir şekilde ele almayı sağlamaktadır (Westland, 2015). Bu çalışmada yapılan yol (path) analizi diyagramı Şekil-1'de görülmektedir. Şekil 1'de şiddet anı (SA), şiddet öncülleri (SO) ve şiddet sonrası ise (SS) kısaltmalarıyla ifade edilmiştir. Analizdeki katsayılar standardize edilmiş katsayılar olarak verilmiştir.



Şekil-1 Çalışma Değişkenleri Yol Analizi

YEM analizi sonucunda elde edilen veriler Tablo 2'de özetlenmiştir. Analiz sonucuna göre kayırma algısı, doktorların maruz kaldığı şiddet anı ve öncesi değişkenleri üzerinde negatif bir etki oluşturmuştur. Buna karşılık istatistiksel olarak şiddet sonrası boyutla anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Sonuçlar H1a ve H1b hipotezlerini ters olarak doğrulamakta H1c hipotezini doğrulamamaktadır.

Tablo-2 Yol (Pathway) Analizi ve Hipotez Kabulleri

Değişkenler			***Path Value***	***Sonuç***
			Standardized ß	***Hipotezi***
Hipotez	**Bağımsız değişken**	**Bağımlı değişken**	**Model**	**Kabul/Ret**
H_{1a}	Kayırma-İltimas	*Şiddet Anı*	***.371******	*Kabul*
H_{1b}		*Şiddet Öncesi*	-.528***	*Ret*
H_{1c}		*Şiddet Sonrası*	.398	*Ret*
$\chi 2$ = 610,816, df = 227, $\chi 2$/df = 2.691, CFI = 0.757, NFI = 0.629, GFI = 0.779, AGFI = 0.731, RMR = 0.085, RMSEA = 0.062, AIC = Suitable.				
Path coefficients (katsayılar) standardize edilmiştir. *** $p < 0.001$				

Çalışmada doktorlara ayrıca sorulan şiddetin doğrudan temelleri sorusunda yüzde 32 ile "sorunlu hasta yakını", yüzde 23 ile "yetersiz personel sayısı", yüzde 21 ile "başkalarına torpil ya da iltimas geçildiğinin düşünülmesi", yüzde 13 ile "tıbbi müdahalede gecikme olduğuna inanılması" ve yüzde 10'da diğer sebepler olarak ortaya konmuştur. Elde edilen bu sonuçlar (yüzdeler) Binmadi ve Alblowi (2019) tarafından yapılan benzer bir araştırmada şiddetin sebeplerini "uzun bekleme süreleri" ve "personel eğitimi" ile açıklayan sebeplerle paralellik göstermektedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı, yazılı ve görsel medyada sıklıkla karşılaşılan sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddet eylemlerinin kuramsal olarak bir sebebi olduğu değerlendirilen grup içi kayırmacılığın etkisinin; şiddet öncülleri, şiddet anı ve şiddet sonrası değişkenlerle olan ilişkisinin ortaya konulmasıdır. Şanlıurfa ilinde kamu hastanelerinde çalışan doktorlar ile hastalara uygulanan anket sonuçları, grup içi kayırmanın iş yerinde maruz kalınan şiddet üzerinde anlamlı şekilde etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmada kullanılan veriler sadece doktorlar çalışanlardan değil, randevulu hastalardan da toplandığı için çalışmayı daha anlamlı ve tarafsız kılmaktadır.

Araştırma sonuçları, daha önce Alwerthan (2016) ve (Dasgupta, 2004) tarafından yapılan araştırmaların aksine grup içi kayırmanın etkisinin, şiddete sebep olan öncülleri azalttığını ancak şiddet anı değişkenlerini pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Daha açık bir ifadeyle, grup içi kayırmacılık sanılanın aksine bölgede şiddet öncesi sebeplerin etkilerini azaltmakta ama anlık şiddet eylemini arttırmaktadır. Bunu bölgesel olarak grup içi kayırmacılığın olağan karşılandığı ve kayırmacılığın farklı gruplar için normlara (töre) aykırı olarak algılanmak yerine, grup için kayırmacılığın kendisinin norm (töre) halini aldığı şeklinde açıklamak mümkün olabilir (Cadsby vd., 2016; Harris vd., 2015). Üstelik Wetherell (1987) tarafından ortaya konan grup içi polarizasyon kuramına göre şiddet gibi ekstrem davranışlar sadece daha değerli olarak görülmez aynı zamanda grup içi kayırmacılık yapmayan grup üyelerinin kendilerine olan saygının artması amacıyla da şiddet eylemi gösterebilir. Bu bakımdan grup içi kayırmacılık yani kendisine ayrıcalık yapıldığını hisseden hasta ve hasta yakınlarının şiddet öncüllerine başvurma ihtimali azalmakta ama kendilerine yeterince kayırmacılık yapılmadığını düşündüklerinde ise şiddete başvurmaktadırlar. Ülkemiz koşullarında hastanelerden randevu alma, sıra bekleme, işinin hızlı görülmemesi gibi uygulamalarda kayırmacılık fırsatı elde eden hastalarda şiddete sebep olan öncüller azalmaktadır. Ama bunlara ulaşamadıklarını düşündükleri an sorunlu hasta yakınları aracılığı ile personel yetersizliğine bile aldırmadan şiddete başvurabilmektedirler. Üstelik Yamagishi ve Mifune, (2008) tarafından önerilen sezgisel grup

(heuristik) yaklaşımına göre de şiddet arttıkça kişiler kendilerini gruba daha yakın görmeye başlamakta ve bir kısırdöngü oluşmaktadır.

Yukarıda açıklanan sosyal kimlik kuramının bir yanı da grup içi bireylerin grup benlik saygılarını yüksek tutmak istemeleridir (Kim & Kim, 2019). Bu nedenle,–Türkiye gibi kolektivist kimliğe önem veren yapılarda, şiddete yöneltme sebebi psikolojide toplumsal benlik saygısı (collective self-esteem) kavramıyla da açıklanabilir (Garcia ve Sanchez, 2009). Bu kurama göre kişiler sosyal grup içerisindeki benlik saygı imajının nasıl etkileneceğine göre hareket ederler. Başka bir deyişle kişiler hastanelerde işlerinin halledildiğini düşündüklerinde şiddet eğilimine yatkın olan bir grupta olsalar bile gruba uygun hareket etmeyebilirler; yani şiddet gösterme eğilimleri azalmaktadır. Buna karşın, işlerini halledemedikleri, bunun kasıtlı yapıldığı veya başka hastalara olan kayırmadan olduğuna dair gruptan olumsuz geri bildirim aldıkları anda şiddete başvurma yani anlık şiddet eğilimleri artmaktadır.

Grup içi kayırmacılığın şiddet sonrası olaylar ile istatistiksel olarak anlamlı bir etkileşimi bulunamamıştır. Başka bir ifadeyle, şiddet öncülleriyle engellenemeyen anlık şiddet olaylarından sonra yapılacak herhangi bir işlem yaşanan olumsuzlukları düzeltmeyecektir. Toplumsal olarak hepimizi üzen doktor çalışanlara yönelik şiddeti azaltmanın yolu sanıldığının aksine yasal düzenlemeler ve fiziksel güvenlik uygulamalarını arttırmak olmayabilir. Ülkemiz kültürel yapısı bağlamında yönetim ve sosyal psikoloji yönetimi uygulamaları güncellemelerinin fayda sağlayacağı kıymetlendirilmektedir. Ayrıca teknolojik olarak şeffaf ve yapay zekaya dayalı (hastayı dolaştırmadan ve hızlı şekilde) randevu sistemi, üst yönetimin bekleme şartlarını iyileştirmesi, bekleme olduğunda hastalara ne kadar ve neden bekleyecekleri konusunda bilgi verilmesi, bekleme yerlerinin daha iyi şartlara kavuşturulması gibi aslında günümüz şartlarına uygulanabilecek sistemlerle sağlıkta şiddeti önlemek mümkün olacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan araştırma ülkemizde halen hastaların öncelik gördüğü algısına önem verdiğini göstermektedir. Maalesef, bu algıyı görmeyen veya yanlış anlaşılmalardan dolayı başkasına iltimas geçildiğini düşünen hasta veya hasta yakınları sağlık çalışanlarına karşı şiddet eğiliminde bulunmaktadır.

Sağlık çalışanlarına karşı şiddetin önlenmesinde iltimas etkisinin azaltılmasının tek yolu açık ve şeffaf bir süreç yönetiminden geçmektedir. Yani hasta daha başvuru aşamasından çıkış kaydının oluşturulmasına kadar geçen tüm süreçlerde bilgi alabilmelidir.

İltimas olmadan ayrıcalık haklarından yararlanmak isteyen maddi gücü yüksek veya özel sağlık sigortasından yararlanan hastalar ise sürece diğer hastaların önceliğini aksatmayacak şekilde enjekte edilmelidir. Başka bir deyişle herhangi bir maddi gücü olmayan hasta sağlık hizmetlerinde gerekli önceliği alabilmeli fakat süreçle ilgili hastaya zarar vermeyecek uygulamaların bedelinin fazlasıyla alındığının farkında olması gerekmektedir. Günümüzde teknoloji ve internetin gelişmesiyle aslında hastane ve sağlık kuruluşlarında veri yönetiminin şiddetin önlenmesinde ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Çünkü sağlık kuruluşlarına kaç kişinin başvurduğu, sıra alma işlemleri, tedavi süreçleri kişisel verileri ihlal etmeyecek şekilde büyük veri olarak paylaşılabilir. Fakat hiçbir sağlık kuruluşunda bu süreç görülmemektedir.

Diğer önemli husus hastalar kadar yakınlarının bilgilendirilmesi ve gerektiğinde eğitim verilmesidir. Sağlık çalışanları kadar hasta yakınlarının da çok kısa süreli oryantasyon eğitimine ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Özellikle yine sosyal medya aracılığı ile bu işlem sağlık çalışanlarına yük bindirmeden başarılabilir.

İleride yapılacak çalışmalarda randevulu hastaların yanı sıra şiddet eylemine karışabilen hasta yakınlarının çalışmalara dahil edilmesinin şiddetin öncüllerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı ve ayrıca sosyal psikoloji kuramları çerçevesinde uygulamalara yönelik çalışmalar tasarlanmasının yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Akbari, M., Bahrami-Rad, D., Kimbrough, E. O., Romero, P. P., & Alhosseini, S. (2020). An Experimental Study of Kin And Ethnic Favoritism. *Economic Inquiry, 58*(4), 1795-1812. https://doi.org/10/gjpwcx

Al, B., Zengin, S., Deryal, Y., Gken, C., Yılmaz, D. A., & Yıldırım, C. (2012). Increased violence towards health care staff. *Journal Of Academic Emergency Medicine/Akademik Acil Tip Olgu Sunumlari Dergisi*, *11*(2).

Ayanian, J. Z. (2020). Mental Health Needs of Health Care Workers Providing Frontline COVID-19 Care. *JAMA Health Forum*, *1*(4), e200397. https://doi.org/10/gjgvmf

Binmadi, N. O., & Alblowi, J. A. (2019). Prevalence and policy of occupational violence against oral healthcare workers: Systematic review and meta-analysis. *BMC Oral Health*, *19*(1), 279. https://doi.org/10/gg8ctb

Boyle, M., Koritsas, S., Coles, J., & Stanley, J. (2007). A pilot study of workplace violence towards paramedics. *Emergency Medicine Journal*, *24*(11), 760-763. https://doi.org/10/fkfr74

Boyle, Malcolm, & McKenna, L. (2016). Paramedic and midwifery student exposure to workplace violence during clinical placements in Australia – A pilot study. *International Journal of Medical Education*, *7*, 393-399. https://doi.org/10.5116/ijme.582e.ac04

Cadsby, C. B., Du, N., & Song, F. (2016). In-group favoritism and moral decision-making. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *128*, 59-71. https://doi.org/10/f8wfm5

Curry, O. S., Mullins, D. A., & Whitehouse, H. (2019). Is It Good to Cooperate? Testing the Theory of Morality-as-Cooperation in 60 Societies. *Current Anthropology*, *60*(1), 47-69. https://doi.org/10.1086/701478

Çalişkan Pala, S., & MetiNtas, S. (2020). COVID-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanları. *Eskişehir Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Halk Sağlığı Dergisi*. https://doi.org/10.35232/estudamhsd.789806

Dasgupta, N. (2004). Implicit Ingroup Favoritism, Outgroup Favoritism, and Their Behavioral Manifestations. *Social Justice Research*, *17*(2), 143-169. https://doi.org/10.1023/B:SORE.0000027407.70241.15

Everett, J. A. C., Faber, N. S., & Crockett, M. (2015). Preferences and beliefs in ingroup favoritism. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*. Natural Science Collection; Publicly Available Content Database. https://doi.org/10/gfxpbj

Garcia, J. A., & Sanchez, D. T. (2009). Collective Self-Esteem. İçinde S. J. Lopez (Ed.), *Encyclopedia of positive psychology* (ss. 194-196). Wiley-Blackwell.

Günaydın, A. (2020, Aralık 15). *Sağlık-Sen Genel Başkanı Durmuş: Sağlık çalışanlarının düzeni bozuldu,*. Independent Türkçe. https://www.indyturk.com/node/286041/r%C3%B6portaj/sa%C4%9Fl%C4%B1k-sen-genel-ba%C5%9Fkan%C4%B1-durmu%C5%9F-sa%C4%9Fl%C4%B1k-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1n%C4%B1n-d%C3%BCzeni-bozuldu-n%C3%B6bet-ve

Harris, D., Herrmann, B., Kontoleon, A., & Newton, J. (2015). Is it a norm to favour your own group? *Experimental Economics*, *18*(3), 491-521. Scopus. https://doi.org/10/f7nvfz

Hawkes, T. (2003). *Structuralism and semiotics*. Routledge. http://www.dawsonera.com/abstract/9780203100516

Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations software of the mind, intercultural cooperation and its importance for survival*. McGraw Hill.

Howard, J. (2019). *Cognitive Errors and Diagnostic Mistakes: A Case-Based Guide to Critical Thinking in Medicine*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-93224-8

Hunter, J. A., Platow, M. J., Moradi, S., Banks, M., Hayhurst, J., Kafka, S., Iversen, G., Scobie, O., Scarf, D., Stringer, M., O'Brien, K. S., & Ruffman, T. (2017). Subjective belonging and in-group favoritism. *Journal of Experimental Social Psychology, 73*, 136-146. https://doi.org/10/gckwg8

Kim, B., & Kim, Y. (2019). Growing as social beings: How social media use for college sports is associated with college students' group identity and collective self-esteem. *Computers in Human Behavior, 97*, 241-249. https://doi.org/10/ghkh2p

Manstead, A. S. R., & Hewstone, M. (Ed.). (2004). *The Blackwell encyclopedia of social psychology* (Reprinted). Blackwell.

Martinez, A. J. S. (2016). Managing Workplace Violence With Evidence-Based Interventions: A Literature Review. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services, 54*(9), 31-36. https://doi.org/10.3928/02793695-20160817-05

Mungiu-Pippidi, A. (2015). Corruption: Political and Public Aspects. Içinde *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (ss. 12-20). Elsevier. https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.75005-7

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets. *Journal of Management, 24*(3), 391-419. https://doi.org/10.1177/014920639802400305

Özkanan, A., & Erdem, R. (2012). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal BİR Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*(20), 179-206.

Palmeira, M., & Sharifi, S. (2020). Minority group favoritism in service encounters. *European Journal of Marketing, 54*(8), 1937-1962. https://doi.org/10.1108/EJM-03-2019-0240

Paludi, M. A., Nydegger, R. V., & Paludi, C. A. (2006). *Understanding workplace violence: A guide for managers and employees*. Praeger.

Reicher, S. (1987). Crowd Behavior as Social Action. İçinde J. C. Turner (Ed.), *Rediscovering the social group: Self-categorization theory* (ss. 170-232). B. Blackwell.

Safina, D. (2015). Favouritism and Nepotism in an Organization: Causes and Effects. *Procedia Economics and Finance, 23*, 630-634. https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00416-5

Spiller, T. R., Méan, M., Ernst, J., Sazpinar, O., Gehrke, S., Paolercio, F., Petry, H., Pfaltz, M. C., Morina, N., Aebischer, O., Gachoud, D., von Känel, R., & Weilenmann, S. (2020). Development of health care workers' mental health during the SARS-CoV-2 pandemic in Switzerland: Two cross-sectional studies. *Psychological Medicine*, 1-4. https://doi.org/10.1017/S0033291720003128

Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology, 33*(1), 1-39. https://doi.org/10.1146/annurev.ps.33.020182.000245

Tajfel, Henri. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information, 13*(2), 65-93. https://doi.org/10.1177/053901847401300204

Tajfel, Henri. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge University Press.

Taylor, J. L., & Rew, L. (2011). A systematic review of the literature: Workplace violence in the emergency department: Workplace violence in the ED lit review. *Journal of Clinical Nursing, 20*(7-8), 1072-1085. https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03342.x

Turner, J. C. (1987). *Rediscovering the social group: Self-categorization theory*. B. Blackwell.

Westland, J. C. (2015). A Brief History of Structural Equation Models. İçinde J. C. Westland, *Structural Equation Models* (C. 22, ss. 9-22). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-16507-3_2

Wetherell, M. (1987). Social Identity adn Group Polarization. İçinde J. C. Turner (Ed.), *Rediscovering the social group: Self-categorization theory* (ss. 142-170). B. Blackwell.

Woolhouse, M., Day, K., Rickett, B., & Woolhouse, M. (2020). Conceptualising Social Class: Towards a Critical Social Psychological Approach (Maxine Woolhouse). Içinde K. Day & B. Rickett (Ed.), *Critical Social Psychology of Social Class* (ss. 67-99). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-55965-6_3

Yamagishi, T., & Mifune, N. (2008). Does Shared Group Membership Promote Altruism?: Fear, Greed, and Reputation. *Rationality and Society*, *20*(1), 5-30. https://doi.org/10.1177/1043463107085442

Yeniocak, S., Turkmen, S., Uzun, O., Karaca, Y., Tatli, O., Turedi, S., & Gunduz, A. (2012). Analysis of Patients Presenting to the Emergency Department with Acute Abdominal Pain. *Journal of Academic Emergency Medicine*. https://doi.org/10.5152/jaem.2012.033

GÜÇLENDİRİCİ LİDERLİK, HASTANE PERFORMANSI VE ÖĞRENME ORYANTASYONU İLİŞKİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜN

Munzur Üniversitesi,

gulgun@munzur.edu.tr

ÖZET

Çalışan verimliliği, organizasyonel performans ve büyüme için çok önemlidir. Güçlendirici çalışanlar, işleri üzerinde kontrol duygusu hissettikleri için daha yüksek verimlilik düzeylerine ulaşma potansiyeline sahiptirler (Kundu vd., 2018) Değişim ve gelişimin önemli bir süreç olduğunu göz önünde bulundurarak; bu değişim ve gelişim içselleştirme sürecinde örgütsel öğrenmenin kurumlar için hayati önem taşıdığı görülmektedir. Öğrenme oryantasyonunun amacı, başarılı yeniliklere katkıda bulunmak, ürün, süreç ve hizmetler için yeni bilgiler yaratmak, özümsemek, kuruma entegre etmek ve bilgi verimliliği süreçlerini desteklemektir. Bu bağlamda çalışmada güçlendirici liderlik algısının hastane performansı üzerindeki etkisinde öğrenme oryantasyonunun aracılık etkisi araştırılmıştır. Ölçek geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılarak, değişkenler arası ilişkiler tespit edilmiş ve modelin uyum iyiliği testleri ile regresyon analizi yapılmıştır. Aracılık rolünü test edebilmek için ise dolaylı etkilerin anlamlılığına bakılmış ve bunun için Bootstrap yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda güçlendirici liderlik alt boyutlarından anlamlılık, güven ve özerkliğin hastane performansına etkisinde öğrenme oryantasyonu kısmi aracılık etmektedir.

GİRİŞ

Güçlendirme, işe ve ilgili iş süreçlerine yönelik proaktif bir yönelime yol açar. Aslında güçlendirilmiş çalışanlar çalışma ortamlarını aktif olarak oluşturur, şekillendirir ve değiştirir. Güçlendirilmiş çalışanlar daha proaktiftir ve sürekli olarak iş süreçlerini iyileştirmek ve revize etmek için fırsatlar ararlar ve daha karmaşık iş sorunlarına yenilikçi çözümler üretirler. Güçlendirme daha yüksek iş performansı ve üretkenliğe yol açan işin yürütülme şeklindeki değişiklikleri başlatarak sık sık sorunlar üzerinde harekete geçme ve iş kalitesini iyileştirme ile ilişkilidir (Assen, 2020)

Güçlendirici liderlik, astlarının iş rollerinde bağımsız seçimler yapabilmelerini sağlamak için liderlerinin gücü aktardığı, paylaştığı veya devrettiği inancı olarak tanımlanmaktadır (Mutonyi vd., 2020)

Organizasyonel öğrenme, firmanın organizasyondaki insanların ortak deneyimlerinden yeni bilgi ve anlayışlar geliştirdiği ve davranışları etkileme ve firmanın yeteneklerini geliştirme potansiyeline sahip olduğu süreçtir, bu süreç dört alt süreci kapsar. Birincisi, şirketin yeni bilgi ve bilgi elde etmek için kullandığı süreç olan bilgi edinmektir. İkincisi, çalışanların firma içinde bilgi paylaşma süreci olan bilgi dağıtımıdır. Üçüncüsü, bireyler anlam verdiğinde ve bilgiyi yeni ortak bilgiye dönüştürdüğünde gerçekleşen bilgi yorumudur. Son olarak, örgütsel bellek, bilgi ve tecrübenin ileride kullanılmak üzere depolanması sürecidir (Jimenez -Jimenez ve Sanz Valle, 2011).

Örgütsel öğrenme, sürdürülebilir bir rekabet avantajı kazanmanın temelidir ve örgütsel performansın geliştirilmesinde kilit bir değişkendir (Brockmand ve Morgan, 2003; Stata, 1989; Jimenez -Jimenez ve Sanz Valle, 2011). Huber (1991), öğrenme oryantasyonu değerleri ve inançları temel alarak davranışı şekillendirmek için kullanılabilecek yeni içgörüler geliştirmek için kullanılmaktadır. Öğrenme oryantasyonu, bir organizasyonda öğrenmenin itici gücü olarak kullanılan, öğrenmeye bağlılık ve düşünmede açık olmayı gerektirir. Haryanto, Haryono ve Sawitri (2017), öğrenme oryantasyonunun

şirket performansının artması için bilgi ve becerileri geliştirmede şirketlerin daha hızlı öğrenmesini sağladığını ve iyi bir öğrenme oryantasyonunun, firmanın piyasa koşullarına tepkisini artırarak verimliliği etkileyeceği açıktır (Wahyono ve Hutahayan, 2021). Öğrenme oryantasyonu, kişinin tecrübesinden öğrenme yeteneğidir. Ayrıca bir bireyin yeni beceriler öğrenerek ve yeni durumlarda ustalaşarak yetkinliğini geliştirme eğilimi olarak tanımlanır (Haldorai vd.,2021) bir öğrenme oryantasyonu, geleceğini yaratma kapasitesini sürekli olarak genişleten organizasyonları tanımlamaktadır (Lam vd., 2011).

Öğrenme oryantasyonu, rekabet üstünlüğü oluşturmak ve üstün performans elde etmek için esastır (Baker ve Singula, 1999; Iyer vd., 2019) Bu bağlamda çalışmada güçlendirici liderliğin hastane performansı üzerindeki etkisinde öğrenme oryantasyonunun aracılık etkisi araştırılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Güçlendirici Liderlik, Hastane Performansı ve Öğrenme Oryantasyonu İlişkisi

Güçlendirme, öz yeterlik algısının sağlanmasıyla ilgilidir. Bu nedenle, yöneticinin çalışanlarını kendi kararlarını almaya teşvik etmesi, yetkilendirme sürecinin önemli bir unsurudur. Çalışanları işleri hakkında karar vermeleri ve karşılaştıkları sorunları kendi başlarına çözmeleri için güçlendirmek önemlidir. Yönetici yetkilendirme çabalarını desteklemek için, çalışanların ihtiyaç duydukları becerileri geliştirmeye yönelik eğitimlerine önem verir. Yöneticileri risk ve yeni fikirler almaya teşvik etmek, gösterilen performansa karşılık geri bildirimde bulunmak ve hataları öğrenmek için önemli fırsatlar olarak görmek, yetkilendirme hedefine ulaşmada önemlidir (Arslantaş, 2007).

Güçlendirme, hem resmi örgütsel uygulamalar hem de gayri resmi teknikler yoluyla güçsüzlüğü besleyen koşulların ortadan kaldırılması yoluyla örgüt üyeleri arasında öz-yeterlik duygularını artırma süreci olarak görülüyordu. Bu güçlendirme tanımı, bireylerin güçsüzlük duygularını azaltarak ve kararlılık duygularını artırarak motivasyonlarının artırılabileceğini göstermektedir (Erkutlu ve Chafra, 2013). Yapısal güçlendirmeden kaynaklanan güçlendirici liderliği, liderlerin destekleyici bir ortam yarattığı ve işlerinde ve karar vermelerinde astlarına güç ve özerkliği devrettiği bir süreçtir. Bu ortamda, astlar kendi kaderini tayin etme veya karar verme özerkliği kazanır ve bu da onları işlerine katılmaya motive eder (Tian ve Zhang, 2020). Güçlendirici liderler, çalışanlara işleri için bir anlam duygusu vermeyi amaçlar ve bu şekilde karar vermelerinde serbesti sağlayarak etkili bir sorumluluk duygusu ve kendilerini geliştirmelerini teşvik ederler (Thun ve Bakker, 2017). Güçlendirici lider davranışları, çalışanların güçlenmiş hissetmesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Güçlendirici liderlik, çalışanlarını özerklik, takdir, kontrol, karar özgürlüğü veya güç gibi çeşitli yollarla güçlendirmeye çalışan bir lider olarak tanımlanır (Bakan vd., 2012).

Gücü astlarla paylaşan davranışlar olarak tanımlanan (Matsuo vd., 2019) güçlendirici liderlik, astların iş performansı ile olumlu bir şekilde ilişkilendirilmiş olsa da, liderlerin güçlendirici davranışlar sergilerken dikkatli olmaları gerektiği ileri sürülmektedir (Kundu vd., 2018).

Birçok çalışma, güçlendirici liderliğin çalışan iş performansı ile doğrudan veya dolaylı ilişkisini ampirik olarak desteklemiştir (Ahearne vd., 2005; Humborstad vd., 2014; Kundu vd., 2018; Savery ve Luks ;2001). Öğrenme oryantasyonu, kişinin deneyimlerinden öğrenme yeteneğidir. Öğrenme oryantasyonu, bireyin yeni beceriler öğrenerek ve yeni durumlara hakim olarak yeterliliğini geliştirme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Öğrenme odaklı bireyler kararlıdır, çözüm odaklıdırlar zorluklardan zevk alırlar. Öğrenme oryantasyonlu bireyler, yeteneğin çaba ve deneyim yoluyla geliştirilebileceğine inanırlar yüksek öğrenme oryantasyonuna sahip bireyler eğitim ve gelişim ihtiyaçlarına açıktır, geri bildirime yanıt verir ve kendi kendini yönetme yeteneğine sahiptir (Haldorai vd., 2021). Öğrenme oryantasyonu, keşfedici öğrenme (yani proaktif, üretken veya çift döngü) için bir temel oluşturur ve öğrenmenin yönü ve yoğunluğu ile ilgilidir. Organizasyon içinde paylaşılan bir vizyonun varlığından ve bilginin yaratılmasına ve kullanılmasına yönelik taahhüt ve açık fikirlilik tarafından belirlenen motivasyon olarak tanımlanan öğrenme yoğunluğundan etkilenir ve 'ne öğrenilecek?' sorusunu yanıtlar (Alerasoul vd., 2021). Öğrenme oryantasyonu, yeni bilgi yaratma ve onu örgütler içinde uygulanabilir yeniliklere dönüştürme eğilimini yansıtan bir kültürel değerler bütünüdür. Öğrenme oryantasyonunu tam olarak

uygulayan işletmeler, sınırlı fikir geliştirme ve yenilik süreçlerinin ötesine geçebilen, her türlü fikir, düşünce ve uygulamayı sorgulayıp eleştirerek yeni fikir ve düşünceleri ortaya çıkarabilen işletmelerdir (Kalmuk, 2016). Bir öğrenme oryantasyonu, sonuçlar üzerindeki doğrudan etkisi nedeniyle hem bireysel hem de örgütsel etkinliği artıran bir bilgi edinme bilgi yayma ve paylaşılan yorumlama süreci olarak tanımlanabilir (Kaya ve Patton, 2010). Öğrenme odaklı organizasyonlar, organizasyon üyelerini organizasyonel eylemlerine rehberlik eden organizasyonel normları sürekli sorgulamaya ve kalıpların dışında düşünmeye teşvik eder ve hatta zorunlu kılar (Alerasoul vd., 2021). Güçlendirici liderlik pozitif olarak psikolojik güçlendirme ile ilgilidir ve bu da hem içsel motivasyonu hem de yaratıcı süreç katılımını etkiler, böylece çalışanlar keşifsel öğrenme davranışı sergilemeye daha yatkındır (Assen, 2020).

Hedef oryantasyonu teorisine göre, yüksek öğrenme oryantasyonuna sahip bireyler, yeteneklerin geliştirilebilineceğine inanmaktadırlar; dolayısıyla mevcut yeteneklerini göstermekten ziyade yeteneklerini geliştirmek için çabalamaktadırlar (Haldorai vd., 2021). Önceki araştırmalar, öğrenme oryantasyonu ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi geniş ölçüde desteklemiştir (Beneke vd., 2016; Ning vd., 2018; Haldorai vd., 2021) Bu bağlamda, aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1a) Güçlendirici liderlik alt boyutlarından anlamlılık örgütsel öğrenme oryantasyonu üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

b) Güçlendirici liderlik alt boyutlarından güven örgütsel öğrenme oryantasyonu üzerinde pozitif etkiye sahiptir

c) Güçlendirici liderlik alt boyutlarından özerklik örgütsel öğrenme oryantasyonu üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 2) Örgütsel öğrenme oryantasyonu hastane performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 3a) Güçlendirici liderlik alt boyutlarından anlamlılık hastane performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

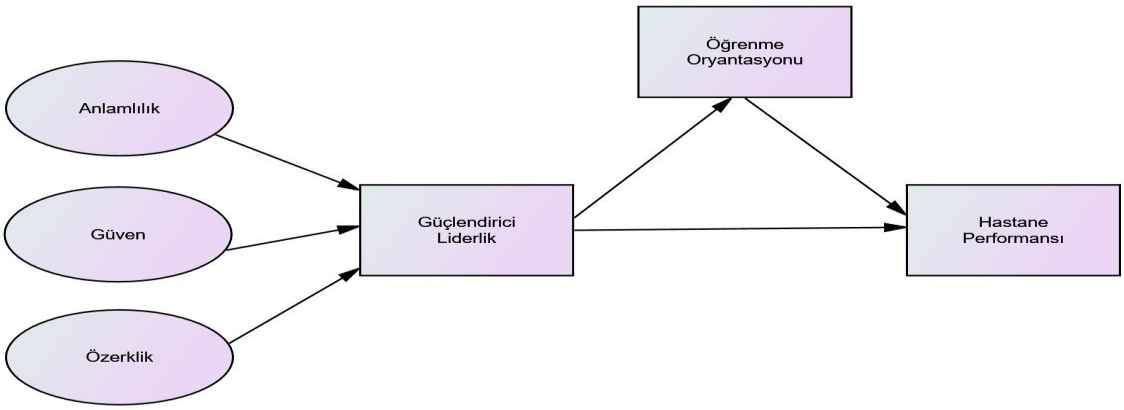
b) Güçlendirici liderlik alt boyutlarından güven hastane performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

c) Güçlendirici liderlik alt boyutlarından özerklik hastane performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 4 a) Güçlendirici liderlik alt boyutlarından anlamlılığın hastane performansı üzerindeki etkisinde örgütsel öğrenme oryantasyonu aracı etkiye sahiptir.

b) Güçlendirici liderliğin alt boyutlarından güvenin hastane performansı üzerindeki etkisinde örgütsel öğrenme oryantasyonu aracı etkiye sahiptir.

c) Güçlendirici liderlik alt boyutlarından özerkliğin hastane performansı üzerindeki etkisinde örgütsel öğrenme oryantasyonu aracı etkiye sahiptir.



Şekil 1: Çalışmanın Modeli

Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı, güçlendirici liderliğin hastane performansına etkisinde öğrenme oryantasyonunun aracılık etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Malatya Devlet Hastanesi çalışanları çalışmanın ana kütlesini oluşturmaktadır. Araştırma verileri basit tesadüfi örnekleme tekniğine göre toplanmıştır. Bu araştırmadaki örneklem büyüklüğü 105'tir. Çalışmada test tekniklerinden Pearson korelasyon testi, Process makrosunda regresyon analizi yapılmıştır. Verilerin analizi **SPSS** ve **AMOS programı** ile yapılmış ve faktör yapıları incelenmiştir.

Araştırmanın Ölçekleri

Çok boyutlu öğrenme oryantasyonu ölçeği Denison, (2000); Calantone, vd. (2002); Hult ve diğerleri, (2001) Bulut'tan alınmıştır, (2007) (Kalmuk, 2016).

Güçlendirici liderlik: Ahearne ve diğerleri tarafından geliştirilen güçlendirici liderliğin üç boyutunu yansıtan dokuz maddelik bir ölçü (2005). Ölçek, anlamlılık, güven ve özerklik olmak üzere her boyut için üç değişkenli üç boyuta sahiptir (Kundu vd., 2018).

Hastane performansı ölçeği; Finansal ve niteliksel durumu belirlemek için Bulut, (2007)'nin çalışmasında Denison, (2000); Yılmaz, vd., (2005); Antoncic ve Hisrich, (2001); Neely ve Hii, (1998); Hagedoorn ve Cloodt (2003)'un çalışmaları birleştirilerek oluşturulmuştur (Kalmuk, 2016).

Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının 70'i kadın (% 66,7) , 35'i erkek (% 33,3) , 25-35 yaş arası olanlar 62 (% 59) , 42 hemşire (% 40) , 35 doktor (% 33,4) ve 28 (% 26,6) diğer çalışanlar oluşturmaktadır.

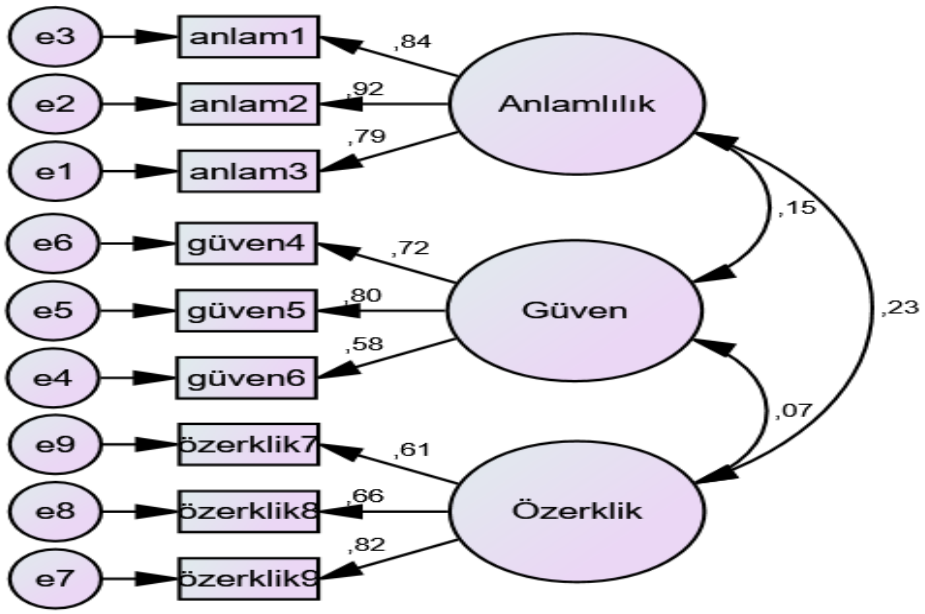
Bulgular

Tablo 1: Güçlendirici liderlik, Hastane Performansı, Öğrenme Oryantasyonu Ölçeklerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Faktör Yüklerinin Dağılımı

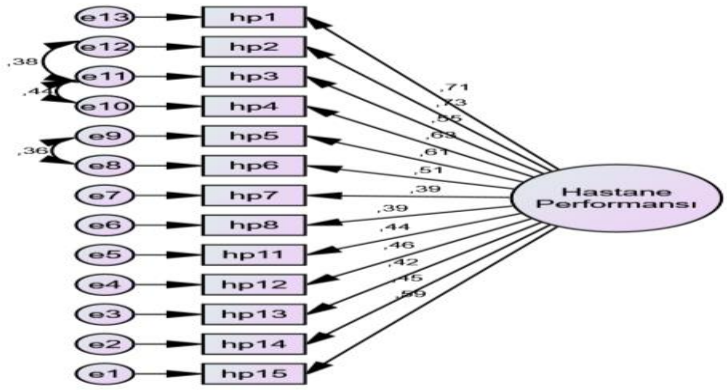
Boyut	Madde	β	t	p
Anlamlılık	anlam3	0,787		
	anlam2	0,919	9,649	**0,000**
	anlam1	0,842	9,262	**0,000**
Güven	güven6	0,576		
	güven5	0,802	4,635	**0,000**

	güven4	0,723	4,794	**0,000**
Özerklik	özerklik9	0,825		
	özerklik8	0,658	4,819	**0,000**
	özerklik7	0,612	4,701	**0,000**
Hastane Performansı	hp15	0,590		
	hp14	0,453	3,913	**0,000**
	hp13	0,424	3,608	**0,000**
	hp12	0,462	3,976	**0,000**
	hp11	0,438	3,804	**0,000**
	hp8	0,391	3,450	**0,000**
	hp7	0,387	3,421	**0,000**
	hp6	0,507	4,274	**0,000**
	hp5	0,614	4,953	**0,000**
	hp4	0,633	5,067	**0,000**
	hp3	0,552	4,550	**0,000**
	hp2	0,728	5,565	**0,000**
	hp1	0,712	5,424	**0,000**
Öğrenme Oryantasyonu	öo9	0,444		
	öo8	0,541	4,611	**0,000**
	öo7	0,626	3,595	**0,000**
	öo6	0,640	3,626	**0,000**
	öo5	0,638	3,621	**0,000**
	öo4	0,657	3,658	**0,000**
	öo3	0,375	2,680	**0,007**

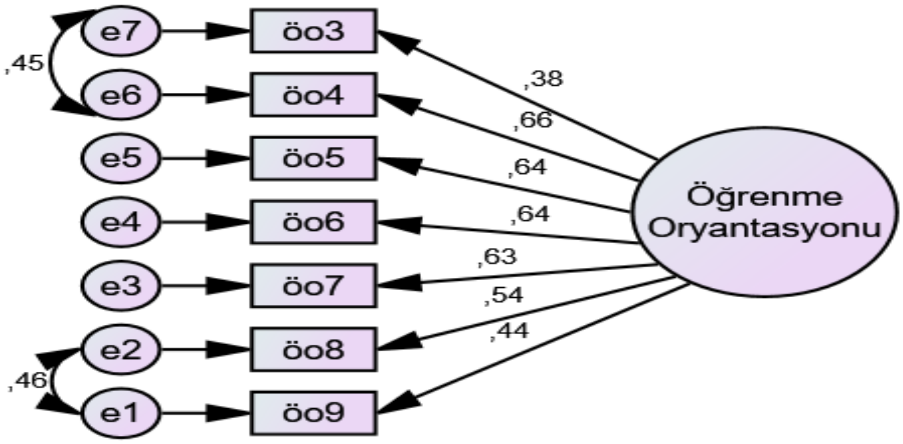
Güçlendirici liderlik, hastane performansı, öğrenme oryantasyonu DFA sonuçlarına göre faktör yüklerinin dağılımı (β madde katsayıları) tabloda verilmiştir.



Şekil 2 : Güçlendirici liderlik DFA Path Diagramı



Şekil 3: Hastane performansı DFA Path Diagramı



Şekil 4: Öğrenme Oryantasyonu DFA Path Diagramı

Tablo 2: Güçlendirici liderlik, Hastane performansı, Öğrenme Oryantasyonu Ölçeklerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Güçlendirici liderlik	Hastane performansı	Öğrenme oryantasyonu
X^2	x	x	25,666	97,401	12,061
sd	x	x	24	61	12
X^2/sd	≤ 3	≤ 5	1,069	1,597	1,005
RMR	≤ 0,05	≤ 0,08	0,061	0,077	0,047
GFI	≥ 0,95	≥ 0,90	0,950	0,894	0,966
AGFI	≥ 0,90	≥ 0,85	0,907	0,842	0,920
CFI	≥ 0,97	≥ 0,90	0,995	0,906	0,999

RMSEA	≤ 0,05	≤ 0,08	0,026	0,076	0,007

Güçlendirici liderlik ölçeği için yapılan DFA sonuçlarına göre uyum indekslerinin tamamı kabul edilebilir uyum sınırlarını sağlamıştır. Ölçek yapısı çalışma verisi ile uyumludur. Herhangi bir madde çıkarılmamıştır.

Hastane performansı ölçeği için yapılan DFA sonuçlarına göre ilk testte uyum indeksleri sağlanamamıştır. Yapılan modifikasyonlara rağmen indekslerin yükselmemesi nedeniyle faktör yükü düşük olan (β<0,300) 9. 10. 16. 17. 18. 19. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Söz konusu maddelerin çıkarılması ile birlikte uyum indekslerinden Kikare uyum iyiliği, RMR, CFI, RMSEA uyum indeksleri kabul edilebilir uyum sınırlarını sağlamış, AGFI, GFI uyum indeksleri ise kabul edilebilir sınıra oldukça yakın değer almıştır. Ölçek yapısı çalışma verisi ile uyumludur.

Öğrenme oryantasyonu ölçeği için yapılan DFA sonuçlarına göre ilk testte uyum indeksleri sağlanamamıştır. Yapılan modifikasyonlara rağmen indekslerin yükselmemesi nedeniyle faktör yükü düşük olan (β<0,300) 1. 2. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Söz konusu maddelerin çıkarılması ile birlikte uyum indekslerinin tamamı kabul edilebilir uyum sınırlarını sağlamıştır. Ölçek yapısı çalışma verisi ile uyumludur.

Tablo 3: Güçlendirici liderlik, Hastane performansı, Öğrenme Oryantasyonu Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	n of Items	Cronbach's Alpha
Anlamlılık	3	0,871
Güven	3	0,736
Özerklik	3	0,738
Güçlendirici liderlik	9	0,713
Hastane performansı	13	0,838
Öğrenme oryantasyonu	7	0,782

Güçlendirici liderlik, hastane performansı, öğrenme oryantasyonu ölçeklerinin güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Cronbach's Alpha katsayılarına göre ölçeklerde ve alt boyutlarda güvenilirlik düzeyi yüksektir (Cronbach's Alpha>0,600). Ölçek güvenilirliği sağlanmıştır. Güvenirliliği belirten Cronbach alfa katsayısı değerlendirilmesinde, 0 ile 1 arasında değerler alır. Alfa katsayısına bağlı olarak, 0,80 ≤ α < 1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Özdamar, 2003: 56).

Tablo 4: Güçlendirici liderlik, Hastane performansı, Öğrenme Oryantasyonu Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

	n	Min	Max	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
Anlamlılık	105	3	15	11,30	3,15	-1,00	0,06
Güven	105	7	15	11,76	1,82	-0,49	0,17
Özerklik	105	4	15	11,76	2,59	-1,07	0,78
Güçlendirici liderlik	105	17	43	34,70	5,24	-0,98	0,80
Hastane performansı	105	20	62	48,44	7,90	-0,85	0,89
Öğrenme oryantasyonu	105	11	34	26,37	4,55	-0,94	1,56

Güçlendirici liderlik, hastane performansı, öğrenme oryantasyonu ölçeklerinin DFA sonuçlarına göre belirlenen maddelerinden hesaplanan puanlarına ilişkin betimleyici istatistikler verilmiştir. Ayrıca normallik varsayımı için önemli kriter olan çarpıklık ve basıklık katsayıları normal dağılım sınırları içerisindedir (çarpıklık/basıklık;-3:+3).

Tablo 5: Güçlendirici liderlik, Hastane performansı, Öğrenme Oryantasyonu Ölçek Puanlarının İlişkisi

		1	2	3	4	5	6
Anlamlılık (1)	r	1	0,125	0,169	,747**	,433**	,354**
	p		**0,203**	**0,084**	**0,000**	**0,000**	**0,000**
Güven (2)	r		1	0,100	,534**	,463**	,247*
	p			**0,309**	**0,000**	**0,000**	**0,011**
Özerklik (3)	r			1	,638**	,367**	,209*
	p				**0,000**	**0,000**	**0,032**
Güçlendirici liderlik (4)	r				1	,632**	,417**
	p					**0,000**	**0,000**
Hastane performansı (5)	r					1	,473**
	p						**0,000**
Öğrenme Oryantasyonu (6)	r						1
	p						

****p<0,01 , *p<0,05 anlamlı ilişki var , p>0,05 anlamlı ilişki yok , Korelasyon katsayısı güç düzeyleri; 0<r<0,299 zayıf, 0,300<r<0,599 orta, 0,600<r<0,799 güçlü, 0,800<r<0,999 çok güçlü. ; Pearson Korelasyon**

Anlamlılık puanı ile hastane performansı (r=0,433), öğrenme oryantasyonu (r=0,354) puanları arasında pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Güven puanı ile hastane performansı (r=0,463), öğrenme oryantasyonu (r=0,247) puanları arasında pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Buna göre özerklik puanı ile hastane performansı (r=0,367), öğrenme oryantasyonu (r=0,209) puanları arasında pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Güçlendirici liderlik puanı ile hastane performansı (r=0,632), öğrenme oryantasyonu (r=0,417) puanları arasında pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Hastane performansı puanı ile öğrenme oryantasyonu (r=0,473) puanı arasında pozitif yönlü, istatistiksel anlamlı ilişki bulunmaktadır (p<0,05).

Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Bu çalışmanın amacı güçlendirici liderlik alt boyutlarından anlamlılık, güven ve özerklik boyutunun hastane performansına etkisinde öğrenme oryantasyonunun aracılık etkisini tespit etmektir.

Bu kapsamda geliştirilen hipotezlerin analiz sonuçları Tablo 6 7 ve 8' de özetlenmektedir. Process analizi ile hesaplanan hipotezlerin tümü desteklenmiştir. Hadi vd. (2016) göre, aracılık etkisinin var olup olmadığının hesaplanmasında kullanılan bir başka yöntem de Variance Account For (VAF) değeridir. Bu değerin hesaplanması için doğrudan etki ve dolaylı etki değerlerinin hesaplanması ve bu iki değerin toplanarak toplam etki değerinin oluşturulması gerekir. Bu değerler ise standartlaştırılmamış B katsayılarıdır (dolaylı etki için a.b ve doğrudan etki için c). VAF değeri dolaylı etki/toplam etki formülünden bulunmaktadır ve 0,80 ve üzeri olması tam aracı etki olduğunu, 0,20-0,80 arası olması kısmi aracı etki olduğunu göstermekte ve 0,20'nin altında bir değer aracılık etkisi oluşturmadığını göstermektedir (Hair vd. 2013).

Tablo 6: Anlamlılık Boyutunun Hastane performansı Üzerindeki Etkisinde Öğrenme Oryantasyonunun Aracılık Rolü

Test edilen yol	Bootstrap Tahmini		95% güven aralığı		R^2	F
	B	SE	Lower Limit CI	Upper Limit CI		
Anlamlılık>ÖO	0,5122*	0,1332	0,2480	0,7764	0,1255	14,7839*
ÖO>HP	0,6354*	0,1533	0,3314	0,9395	0,3044	22,3230*
Anlamlılık>HP **Doğrudan etki**	0,7605*	0,2216	0,3210	1,2001		

Toplam etki	1,0860*	0,2229	0,6439	1,5281	0,1873	23,7334*
Dolaylı etki	0,3255	0,1282	**0,1159**	**0,6065**	x	x

n=2000 ; Bootstrap - b*p<0,05 anlamlı etki var, F*p<0,05 model anlamlı; Process Regresyon

Anlamlılık boyutunun öğrenme oryantasyonu üzerindeki etkisi pozitif yönlü istatistiksel anlamlıdır (B=0,5122;p<0,05). Anlamlılık (B=0,7605;p<0,05) ve öğrenme oryantasyonu (B=0,6354;p<0,05) Hastane performansı değişkenini pozitif yönlü istatistiksel anlamlı etkilemektedir. Buna göre H1a, Hipotez 2, H3a kabul edilmiştir. Anlamlılık boyutunun hastane performansı üzerindeki dolaylı etkisi anlamlıdır (B Lower-Upper güven aralığı sıfır '0' içermemekte). Aracılık etkisi için VAF=0,3255/(0,7605+0,3255)=0,2997 hesaplanmıştır. Bu sonuca göre anlamlılık boyutunun hastane performansı üzerindeki etkisinde öğrenme oryantasyonu kısmi aracılık etmektedir (0,20≤VAF≤0,80). Hipotez 4a kabul edilmiştir.

Tablo 7: Güven Boyutunun Hastane performansı Üzerindeki Etkisinde Öğrenme Oryantasyonunun Aracılık Rolü

Test edilen yol	**Bootstrap Tahmini**		**95% güven aralığı**		**R^2**	**F**
	B	**SE**	**Lower Limit CI**	**Upper Limit CI**		
Güven>ÖO	0,6188*	0,2392	0,1445	1,0932	0,0610	6,6946*
ÖO>HP	0,6640*	0,1429	0,3806	0,9473	0,3513	27,6223*
Güven>HP	1,6004*	0,3578	0,8906	2,3102		
Doğrudan etki						
Toplam etki	2,0112*	0,3798	1,2579	2,7646	0,2140	23,7334*
Dolaylı etki	0,4109	0,1742	**0,1018**	**0,7918**	x	x

n=2000 ; Bootstrap - b*p<0,05 anlamlı etki var, F*p<0,05 model anlamlı; Process Regresyon

Güven boyutunun öğrenme oryantasyonu üzerindeki etkisi pozitif yönlü istatistiksel anlamlıdır (B=0,6188;p<0,05). Güven (B=1,6004; p<0,05) ve öğrenme oryantasyonu (B=0,6640;p<0,05) hastane performansı değişkenini pozitif yönlü istatistiksel anlamlı etkilemektedir. H1b, Hipotez 2, H3b kabul edilmiştir. Güven boyutunun hastane performansı üzerindeki dolaylı etkisi anlamlıdır (B Lower-Upper güven aralığı sıfır '0' içermemekte). Aracılık etkisi için VAF=0,4109/(1,6004+0,4109)=0,2042 hesaplanmıştır. Bu sonuca göre güven boyutunun hastane performansı üzerindeki etkisinde öğrenme oryantasyonu kısmi aracılık etmektedir (0,20≤VAF≤0,80). Hipotez 4b kabul edilmiştir.

Tablo 8: Özerklik Boyutunun Hastane performansı Üzerindeki Etkisinde Öğrenme Oryantasyonunun Aracılık Rolü

Test edilen yol	**Bootstrap Tahmini**		**95% güven aralığı**		**R^2**	**F**
	B	**SE**	**Lower Limit CI**	**Upper Limit CI**		
Özerklik>ÖO	0,3677*	0,1693	0,0319	0,7035	0,0438	4,7154*
ÖO>HP	0,7199*	0,1471	0,4281	1,0117	2,2994	21,7922*
Özerklik>HP	0,8557*	0,2585	0,3429	1,3685		
Doğrudan etki						

Toplam etki	1,1204*	0,2796	0,5659	1,6748	0,1349	16,0617*
Dolaylı etki	0,2647*	0,1414	**0,0524**	**0,5949**	x	x

n=2000 ; Bootstrap - b*p<0,05 anlamlı etki var, F*p<0,05 model anlamlı; Process Regresyon

Özerklik boyutunun öğrenme oryantasyonu üzerindeki etkisi pozitif yönlü istatistiksel anlamlıdır (B=0,3677;p<0,05). Özerklik (B=0,8557;p<0,05) ve öğrenme oryantasyonu (B=0,7199;p<0,05) hastane performansı değişkenini pozitif yönlü istatistiksel anlamlı etkilemektedir. Hipotez 1c, Hipotez 2, Hipotez 3c kabul edilmiştir. Özerklik boyutunun hastane performansı üzerindeki dolaylı etkisi anlamlıdır (B Lower-Upper güven aralığı sıfır '0' içermemekte). Aracılık etkisi için VAF=0,2647/(0,8557+0,2647)=0,2363 hesaplanmıştır. Bu sonuca göre özerklik boyutunun hastane performansı üzerindeki etkisinde öğrenme oryantasyonu kısmi aracılık etmektedir (0,20≤VAF≤0,80). Hipotez 4c kabul edilmiştir.

SONUÇ

Astların özyönetimine ilham verme, otoriteleri paylaşma ve astların güvenini güçlendirme konusunda liderliğin rolü kaçınılmazdır ve liderler bu yetenekleri firmalarının iyiliği için aktif olarak geliştirmelidir. Güçlendirmenin daha önceki kavramsallaştırması, öncelikle bir yetki devri olarak güç paylaşımı (ya da kaynak paylaşımı) ile ilgiliydi. Bununla birlikte, güçlendirme, basitçe kaynakları devretmek veya paylaşmaktan ziyade davranışa olanak sağlamaya benzer bir motivasyon süreci olarak kabul edilmektedir (Lim ve Ok, 2021). Güçlendirme, artan güç paylaşımı, destek, ademi merkeziyetçilik, esnek organizasyon yapısı ve iş tasarımı, iş görevlerinde özerklik ve insan kaynakları geliştirme gibi birçok olumlu sonuç sağlayabilir (Mutonyi vd., 2020). Liderler, içsel motivasyon sağlayarak organizasyon içindeki çalışanları güçlendirerek daha iyi performans elde etmeyi hedefler. Bu olumlu değişimler neticesinde güçlendirilmiş çalışanların kurumlarına yönelik olumsuz düşünceler yerine olumlu tutum ve davranışlarla performanslarına yansımaları sağlanmaktadır (Adıgüzel ve Uygun, 2019). Güçlendirici liderlik, astların yalnızca kişisel kazanımlarını değil bunun yanı sıra gelişmiş öz-yeterlik duygusu yoluyla örgütsel hedeflerine ulaşmak için olumlu görev odaklı davranışlarını tetikleyebilir ve sürdürebilir (Lim ve Ok, 2021). Örgütsel öğrenme teorisinden türetilen öğrenme oryantasyonu, örgütteki öğrenme ve bilgi tercihini doğrudan veya dolaylı olarak öğrenme sonuçlarını etkileyen bir dizi örgütsel değer olarak tanımlanabilir (Ning vd., 2018).

Birçok çalışma öğrenme oryantasyonunun örgütsel performans üzerindeki doğrudan etkisine odaklanmış ve aralarında pozitif bir ilişki bulmuştur (Baker ve Sinkula 1999, Ning vd., 2018; Calantone, Cavusgil ve Zhao 2002). Araştırmada çıkan sonuçlar göstermiştir ki personel güçlendirme alt boyutlarından anlamlılık, güven ve özerkliğin hastane performansına etkisinde öğrenme oryantasyonu kısmi aracılık etmektedir. Özellikle öğrenme oryantasyonunun performans üzerinde etkili bir faktör olduğu görülmektedir. Öğrenme oryantasyonunun sağlanmasıyla çalışanların kurumla uyumlaşması ve bu sayede bilgi verimliliği ile performans üzerinde olumlu etkisi olacağı açıktır. Özellikle sağlık sisteminin en büyük alt sistemini oluşturan hastanelerin öğrenme sürecinde bilginin oluşturulması ve yönetilmesinde çalışanlarına güçlendirici liderlik davranışları sergilemelerinin önemi açıktır.

KAYNAKÇA

Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A. (2005). To empower or not to empower your sales force? an empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. Journal of Applied Psychology, 90(5), 945-955.

Alerasoul, S.A., Afeltra, G., Hakala, H., Minelli, E.(2021), Organisational learning, learning organisation, and learning orientation: An integrative review and framework, Human Resource Management Review, 1053-4822.

Adıgüzel, Z., Uygun, G. 2019. Examining the Impact of Empowering Leadership and Emotional Intelligence on Organizational Identification and Organizational Trust of the Employees: A Research in the Production Sector, **ADAM AKADEMİ Sosyal Bilimler Dergisi**, 10(1), 125-152.

Arslantaş, C.C. 2007. Güçlendirici Lider Davranışının Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7 (2): 227-240.

Assen, M.F.2020. Empowering leadership and contextual ambidexterity The mediating role of committed leadership for continuous improvement, **European Management Journal**, 38: 435-449.

Bakan, İ., Büyükbeşe, T., Erşahan, B., Güngören, M. 2012. Güçlendiren Liderlik Ve Personel Güçlendirme İlişkisi: Teorik Bir Yaklaşım, **Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** , 2 (2) Sayı: 4.

Baker WE and JM Sinkula (1999) The synergistic effect of market orientation and learning orienta-

Baker WE and JM Sinkula .1999. The synergistic effect of market orientation and learning orientation on organizational performance. **Journal of the Academy of Marketing Science** 27(4), 411–427.

Beneke, J., Blampied, S., Dewar, N., Soriano, L., 2016. The impact of market orientation and learning orientation on organisational performance. **Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship** 18 (1), 90–108. https://doi.org/10.1108/JRME-06- 2015-0033.

Brockmand, B. Morgan F. 2003.The role of existing knowledge in new product innovativeness and performance. **Decis Sci ;**32(2):385–419.

Calantone RJ, ST Cavusgil and Y Zhao (2002) Learning orientation, firm innovation capability and

Calantone RJ, ST Cavusgil and Y Zhao (2002) Learning orientation, firm innovation capability and

Calantone, R.J., Cavusgil, S.T. and Zhao, Y. (2002) Learning Orientation, Firm Innovation Capability, and Firm Performance. **Industrial Marketing Management**, 31, 515-524.

Erkutlu, H., Chafra, J.B.(2013), Empowering leadership and work engagement: the roles of self-efficacy and identification with leader, 2nd Multidisciplinary Academic Conference (MAC-EMMM 2013)At: Prague.

Hadi, N. U., Abdullah, N., & Setosa, I. (2016). Making sense of mediating analysis: A marketing perspective. **Review of Integrative Business & Economics Research**, 5(2), 62-76.

Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2013). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). UK: Sage Publications.

firm performance. Industrial Marketing Management 31(6), 515–524

firm performance. Industrial Marketing Management 31(6), 515–524

Haldorai, K., Kim, W.G., Seo, W.S., C.,X.2021 . Learning orientation and self-initiated expatriates' work performance: a moderated-mediation model, **International Journal of Hospitality Management**, 94: 102861.

Humborstad, S.W., Nerstad, C.G.L. and Dysvik, A. (2014) Empowering Leadership, Employee Goal Orientations and Work Performance: A Competing Hypothesis Approach. **Personnel Review**, 43, 246-271.

Iyer, K.N.S, Srivastava, P., Srinavasan, M.2019.Performance implications of lean in supply chains: Exploring the role of learning orientation and relational resources, **International Journal of Production Economics**, 216:94-104.

Jimenez Jimenez, D., Sanz Valle, R. 2011. Innovation, organizational learning, and performance, **Journal of Business Research**, 64: 408-417.

Kalmuk, G. 2016. Stratejik Oryantasyonlar ve Yenilikçiliğin Hastane Performansına Etkisinde Örgütsel Öğrenme Yeteneğinin Ara Değişken Rolü, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi

Kaya, N., Patton, J.2010. The effects of knowledge-based resources, market orientation, and learning orientation on innovation performance :An emprical study of turkısh fırms, **Journal of internatıonal development,** 23:204-209.

Kundu, S.C., Kumar, S., Gahlawat, N. 2018 . Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment, **Management Research Review**, 42 (5) 2019605-624

Lam, S.Y., Lee, V,H., Ooi, K.B., Lin, B. 2011 . The relationship between TQM, learning orientation and market performance in service organisations: an empirical analysis, **Total Quality Management & Business Excellence**, 22:12, 1277-1297, DOI: 10.1080/14783363.2011.631337.

Lim, S.E., Ok, C.M. 2021.Fostering absorptive capacity and facilitating innovation in hospitality organizations through empowering leadership, **International Journal of Hospitality Management,** 94: 102780.

Matsuo, M., Arai, K., Takami, M. 2019. Empowering leadership and meaningful work: the mediating role of learning goal orientation, **International Journal of Training and Development** 23:4ISSN 1360-3736doi: 10.1111/ijtd.1216.

Mert, G.2017a. «Kurumsal Duygusal Hafıza ile Örgütsel Öğrenme, Firma Yenilikçiliği ve Firma Performansı Arasındaki İlişkiler», Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Mutonyi, B.R., Slatten, T., Lien, G. 2020 . Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway, **International Journal of Public Leadership**, 16 (2): 175-197

Ning, N., Wang, J., Lin, Z., Zheng, Z., 2018. The direct and moderating effect of learning orientation on individual performance in the banking industry in China: contextualization of high-performance work systems. **Asia Pacific Journal of Human Resources** 56 (3), 360–383. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12141.

Özdamar, Kazım (2003), Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Eskişehir: Kaan Kitapevi.

Savery, L. K., & Luks, J. A. (2001). The relationship between empowerment, job satisfaction and reported stress levels: Some Australian evidence. **Leadership & Organization Development Journal**, 22, 97-104.

Stata R. 1989. Organizational learning—the key to management innovation**. Sloan ManageRev** 30(3):63–74.

Tian, G., & Zhang, Z. (2020). Linking empowering leadership to employee innovation: The mediating role of work engagement. **Social Behavior and Personality: An international journal,** 48(10), e9320.

Thun, S., Bakker, A.B.(2018), Empowering leadership and job crafting: The role of employee optimism, **Stress and Health**, 34:573–581.

tion on organizational performance. Journal of the Academy of Marketing Science 27(4), 411–

Wahyono, D., Hutahayan, B. 2021. The relationships between market orientation, learning orientation, financial literacy, on the knowledge competence, innovation, and performance of small andmedium textile industries in Java and Bali, **Asia Pacific Management Review**, 26:39-46.

ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK SERMAYELERİ VE HASTAYKEN İŞE GİTME DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

Dr. Öğr. Üyesi Ufuk BAŞAR
İstanbul Ticaret Üniversitesi,
ubasar@ticaret.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı çalışanların psikolojik sermayeleri ile hastayken işe gitme davranışları arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmaktır. Bu amaç doğrultusunda 141 çalışandan anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Toplanan veri kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi tekniği ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre psikolojik sermayenin bileşenleri olan psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik, umut ve iyimserlik ile hastayken işe gitme davranışı arasında aynı yönlü ve anlamlı ilişkiler vardır. Bununla birlikte psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik ve umut hastayken işe gitme davranışında meydana gelen değişimi anlamlı bir şekilde açıklarken iyimserlik anlamlı bir şekilde açıklamamaktadır.
Anahtar Kelimeler: Öz Yeterlilik, Umut, İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık, Hastayken İşe Gitme Davranışı

GİRİŞ

İnsanlar kendilerine iyi bir gelecek inşa edebilmek için uzun yıllar eğitim görmekte, büyük özverilerde bulunmakta ve gerekli yetkinliklere sahip olduklarını gösterebilenler güçlükle de olsa arzu ettikleri işi bulabilmektedirler. Ancak gerçek şu ki her geçen gün iş bulmak daha da zorlaşmaktadır. Bundan dolayı çalışanlar bin bir güçlükle buldukları işlerini kaybetmemek için çeşitli özverilerde bulunmaktadırlar. Bu özverilerden biri çalışanların hasta olmalarına ya da kendilerini rahatsız hissetmelerine rağmen işe gitmeleridir. Hastayken işe gitme davranışı (presenteeism) bir çalışanın fizyolojik ya da psikolojik bir rahatsızlığı olmasına rağmen iş yerine gitmesi ve işini yapmak için gayret göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Koopman ve diğerleri, 2002). Her ne kadar çalışanların işlerine ve örgütüne bağlılığının bir göstergesi ve özellikle yöneticiler tarafından özverili ve takdir edilen bir davranış olarak değerlendirilse de hastayken işe gitme davranışı olumlu sonuçlarının yanı sıra son derece ciddi, olumsuz sonuçlara da yol açmaktadır. Bunlar arasında çalışanın rahatsızlığının/hastalığının daha da kötüleşmesi ve hiç çalışamayacak hale gelmesi, çalışma yaşamının bozulması, verimliliğinin azalması (Johns, 2010), depresyon ve tükenmişlik yaşaması (Lohaus ve Habermann, 2019), iş kazalarının yaşanması (Burton ve diğerleri, 1999) ve sağlık giderlerinin artması (Lamb ve diğerleri, 2006) gibi durumlar yer almaktadır. Bu nedenle çalışanların hastayken işe gitmelerinin nedenlerinin anlaşılması önem arz etmektedir. Günümüze dek yapılan çalışmalarda; işkoliklik (Hansen ve Andersen, 2008), terfi etme, ödüllendirilme ve öne çıkma arzusu (Çiftçi, 2010), suçluluk duygusu, işi kaybetme korkusu, yöneticinin gözünden düşme endişesi (Martinez ve Ferreira, 2012), hastalığın ciddi olmadığının düşünülmesi, yapılan işin sevilmesi (Biron ve diğerleri, 2006), iş tatmini, işe adanmışlık, örgütsel bağlılık (Miraglia ve Johns, 2016), öz yeterlilik (Lu ve diğerleri, 2014), iş isteklerine hayır diyememe (Palo ve Pati, 2013), öz saygı (Löve ve diğerleri, 2010), dışa dönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık, uyumluluk, duygusal denge (Ulu ve diğerleri, 2015) ve temel benlik değerlendirmeleri (Acaray, 2018) gibi kişisel faktörlerin ve rekabete dayalı performans değerlendirmesi, istirahatteyken ücret kesintisi yapılması, yönetimin işe gelinmemesini hoş görmemesi (Middaugh, 2006), örgüt yönetimlerinin küçülme politikaları (MacGregor ve diğerleri, 2008), belirli bir sürede tamamlanması gereken işlerin var olması, belir bir çalışanın eksikliği halinde yerine başka bir çalışanın görevlendirilememesi (Biron ve diğerleri, 2006) ve aşırı iş yükünün olması (Miraglia ve Johns, 2016) gibi örgütsel faktörlerin çalışanların hastayken işe gitmelerinin nedenleri arasında yer aldığı ortaya çıkarılmıştır. Ancak, bilindiği kadarıyla çalışanların psikolojik sermayeleri ile hastayken işe gitme davranışları arasında bir ilişki olup olmadığı günümüze dek görgül olarak araştırılmamıştır. Hâlbuki psikolojik sermayeleri yüksek düzeyde olan çalışanlar pek çok güçlükle başarılı bir şekilde baş edebilmektedirler (Luthans ve diğerleri, 2007). Bu nedenle bir çalışanın psikolojik sermayesi ile hastayken işe gitmesi ve işini doğru bir şekilde yapabilmek için çaba harcaması arasında bir ilişki olması beklenebilir. Bu çalışmada söz konusu olası ilişkinin var olup

olmadığının görgül olarak ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Elde edilen bulguların gerek kuramsal olarak gerekse uygulamaya dönük olarak katkılar sunacağına inanılmaktadır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Psikolojik Sermaye

Luthans ve diğerleri (2007) bir bireyin psikolojik kapasitesini açıklamak amacıyla pozitif psikolojinin ve pozitif örgütsel davranışın temel önermelerinden istifade ederek psikolojik sermaye kavramını geliştirmiştir. Bir bireyin psikolojik kapasitesi performans artışı sağlamak amacıyla ölçülebilmekte, geliştirilebilmekte ve kontrol edilebilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Psikolojik sermaye, bir bireyin sosyal, bilişsel, mesleki vb. hususlarda kendi gelişimiyle alakalı pozitif psikolojik durumunu, inancını ya da yaklaşımını ifade etmektedir. Bir bireyin psikolojik sermayesi dört psikolojik kaynaktan beslenmektedir. Bu kaynaklar psikolojik sermayenin bileşenlerini, diğer bir ifade ile boyutlarını oluşturmaktadır. Söz konusu psikolojik kaynaklar; öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılıktır (Luthans ve diğerleri, 2007). *Öz yeterlilik*, bir bireyin yüksek performans düzeylerine ulaşabilmek için motivasyonunu harekete geçirme, bilişsel kaynaklarını kullanma ve davranışlarını yönetme yeteneklerine olan güvenini ifade etmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998). *İyimserlik*, bir bireyin eylemlerinin sonucunda pozitif çıktılar, başarılar ve kazançlar elde edeceğine dair beklentisini ifade etmektedir (Scheier ve diğerleri, 2001). *Umut*, bir bireyin belirli bir amacın gerçekleştirilmesi uğruna sahip olduğu ve kullanmayı düşündüğü enerjinin, kapasitenin, motivasyonunun, yöntemlerin ve/veya araçların oluşturduğu bütünü ifade etmektedir (Luthans ve diğerleri, 2008a). *Psikolojik dayanıklılık* ise bir bireyin güç, sıkıntılı ve riskli bir durumla, belirsizlikle ya da başarısızlıkla yüzleştikten ve enerjisini ve kaynaklarını büyük ölçüde tükettikten sonra kendini toparlayabilme ve sürekli değişen, stresli ve zorluklarla dolu yaşam koşullarına uyum sağlayabilme yeteneğini ifade etmektedir (Tugade ve Fredrickson, 2004). Psikolojik sermaye çalışanların performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğundan işletmelerin stratejik kaynaklarından biri olarak görülmektedir (Ardichvili, 2011). Psikolojik sermaye kavramı beşeri sermaye ve sosyal sermaye gibi bireylerle ilişkili diğer sermaye türlerinden farklıdır. Beşeri sermaye kavramı ekonomi biliminden türetilmiştir, bir bireyin bilgisinden, becerilerinden ve yeteneklerinden oluşan birikimi ifade etmektedir ve eğitim ve tecrübe ile arttırılabilmektedir (Becker, 1993). Sosyal sermaye kavramı ise sosyolojiden türetilmiştir, uzun ömürlü bir sosyal ilişki ağına sahip olmakla erişilebilen mevcut ve potansiyel kaynakları ifade etmektedir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Diğer bir ifade ile beşeri sermaye, bir bireyin ne bildiği ile sosyal sermaye kimi tanıdığı ile psikolojik sermaye ise kim olduğu ile ilişkilidir (Luthans ve diğerleri, 2006a). Çalışmanın takip eden kısmında bireylerin psikolojik sermayeleri ile ilişkili olabilecek bir kavram olan hasta iken işe gitme davranışı üzerinde durulmuştur.

Hastayken İşe Gitme Davranışı (Presenteeism)

Hastayken işe gitme davranışı (presenteeism) yönetim alanında son yıllarda araştırılan, nedenleri, sonuçları ve kavramsal yapısı anlaşılmaya çalışılan bir kavramdır. Hastayken işe gitme davranışı, bir çalışanın çeşitli sağlık sorunları olmasına rağmen iş yerine gittiği, işini yapmak için gayret gösterdiği ve hasta olmasından dolayı işinde arzu edilen düzeyde verimli olamadığı durumu ifade etmektedir (Hemp, 2004). Bir çalışanın sağlık sorunları varken iş yerine gittiğinde, hastalığından dolayı enerjisini ve dikkatini tam olarak işine verememesi doğal bir sonuçtur (Ozminkowski ve diğerleri, 2003). Çalışanların önemli bir kısmı sorumlu oldukları görevlerin tamamlanmamasından endişe duydukları için, diğer bir kısmı iş yerine gitmediklerinde kendilerini suçlu hissettikleri için, nispeten daha küçük bir kısmı yöneticilerinin olumsuz tepkilerinden çekindikleri için ve diğerleri ise işlerini kaybetmekten korktukları için hastayken işe gitmektedirler. Çalışanlar hasta olmalarına rağmen iş yerine gidenlere işverenler tarafından değer verildiğine, doktor raporuyla izin alan ve evlerinde istirahat edenlerin ise hoş karşılanmadığına inanmaktadırlar (Martinez ve Ferreira, 2012). Özellikle işine bağlı, çalışkan ve sorumluluk bilinci yüksek düzeyde olan çalışanlar önemli işlerin bekletilmemesi ve ertelenmemesi gerektiğine inandıkları için kendilerini rahatsız hissetmelerine rağmen iş yerine gitmeyi tercih etmektedirler (McKevitt ve diğerleri, 1997). Hastayken işe gitme davranışı sonuçları itibariyle bazı çalışmalarda olumsuz bir davranış, bazılarında ise olumlu bir davranış olarak değerlendirilmiş ve buna uygun olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle yazında hastayken işe gitme davranışının farklı tanımlamalarına rastlamak mümkündür (Smith, 1970; Stolz, 1993; Worrall ve diğerleri, 2000; Sheridan,

2004; Evans, 2004; Turpin ve diğerleri, 2004; Kivimaki ve diğerleri, 2005; Dew ve diğerleri, 2005; Whitehouse, 2005). Bu araştırmada hastayken işe gitme davranışı, Koopman ve diğerlerinin (2002) yaklaşımından hareketle, çalışanların sergilediği olumlu bir davranış olarak değerlendirilmiş ve çalışanların çeşitli rahatsızlıklarına rağmen işe gittiklerinde ne ölçüde görevlerini yerine getirebildiklerine, işlerine odaklanabildiklerine, gayret sarf ettiklerine, diğer bir ifade ile ne ölçüde rahatsızlıklarından daha az etkilendiklerine ve iyi bir performans sergilediklerine inandıkları açıklanmaya çalışılmıştır.

Psikolojik Sermaye ve Hastayken İşe Gelme Davranışı

Çalışanların hastayken işe gitmelerine neden olabilecek pek çok faktör vardır. Söz konusu faktörleri bireysel faktörler ve örgütsel faktörler şeklinde gruplandırmak mümkündür (Mandıracıoğlu, 2013). Çalışanların hastayken işe gitmelerine neden olan bireysel faktörler arasında çalışanın kişiliği ile birlikte işine yönelik tutumları, eğilimleri ve davranışları yer almaktadır. Örgütsel faktörler arasında ise çalışma koşulları ve politikaları, örgüt kültürü ve yönetim tarzı yer almaktadır (Johns, 2010). Günümüze dek yapılan çalışmalarda elde edilen bulgulardan ve ileri sürülen görüşlerden istifade ederek ve onları destekleyecek ve geliştirecek şekilde, bireylerin psikolojik sermayeleri ile hastayken işe gitme davranışları arasında da bir ilişki olabileceği ileri sürülebilir. Öyle ki psikolojik sermayesi yüksek düzeyde olan bireyler hasta olmalarına rağmen iş yerine gittiklerinde iyi bir performans sergilemek ve işlerine odaklanabilmek için gayret sarf edebilirler. Nitekim öz yeterliliği yüksek düzeyde olan bireyler düşük düzeyde olanlara kıyasla eylemlerinin sonuçlarını kontrol etme ve zor meselelerin üstesinden gelme yeteneklerine güçlü bir şekilde inanmakta ve güvenmektedirler (Bandura, 1997). İyimserliği yüksek düzeyde olan bireyler düşük düzeyde olanlara kıyasla genellikle pozitif beklentiler içine girmektedirler ve bu durum onları hedeflerinin peşinden gitmeye ve zor durumlarla mücadele etmeye motive etmektedir (Seligman, 1998). Umudu yüksek düzeyde olan bireyler düşük düzeyde olanlara kıyasla amaçlarını gerçekleştirmek uğruna daha fazla enerji harcayabilme ve alternatif yöntemler ve/veya çözümler geliştirebilme kapasitesine sahip olmaktadırlar (Luthans ve diğerleri, 2008b). Psikolojik dayanıklılığı yüksek düzeyde olan bireyler düşük düzeyde olanlara kıyasla olumuz tecrübeler karşısında daha güçlü durabilme ve çevresel değişimlere daha iyi uyum sağlayabilme eğilimindedirler (Luthans ve diğerleri, 2006b). Hastayken iş yerinde bulunmak, yapılan işe odaklanmaya çalışmak, görevleri yerine getirmek için uğraşmak ve iyi bir performans sergilemek için gayret göstermek zor bir durum olarak değerlendirilebilir. Psikolojik sermayenin bileşenlerine ilişkin yapılan açıklamalardan psikolojik sermayesi yüksek düzeyde olan bireylerin zorluklarla baş etmede daha başarılı olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, psikolojik sermayesi yüksek düzeyde olan çalışanların çeşitli rahatsızlıklarına rağmen iş yerine gitmeleri ve sorunluluklarını yerine getirmek için çaba harcamaları beklenebilir. Bu yaklaşımdan hareketle araştırmanın hipotezleri şu şekilde geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Öz yeterlilik hastayken işe gitme davranışını olumlu yönde etkilemektedir.
Hipotez 2: İyimserlik hastayken işe gitme davranışını olumlu yönde etkilemektedir.
Hipotez 3: Umut hastayken işe gitme davranışını olumlu yönde etkilemektedir.
Hipotez 4: Psikolojik dayanıklılık hastayken işe gitme davranışını olumlu yönde etkilemektedir.

YÖNTEM

Araştırma Tasarımı, Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul'da faaliyet gösteren 4 tekstil atölyesinin çalışanlarından oluşmaktadır. Evren büyüklüğü 209 kişidir. Örneklem bu atölyelerde çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak iştirak eden 141 kişiden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyinde ve ±5 güven aralığında belirlenmiştir. Katılımcıların 76'sı (%53,9) erkek, 65'i (%46,1) kadındır, 96'sı (%68,1) evli, 45'i (%31,9) bekârdır, 47'si (%33,3) ilköğretim, 53'ü (%37,6) lise, 36'sı (%25,5) lisans eğitim düzeyindedir, yaşları 24 ile 58 (*ORT*= 37,06, *SS*= 8,83) arasında değişmektedir.

Veri Toplama Araçları

Psikolojik sermaye ölçeği: Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek amacıyla Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 21 maddeden ve öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Her bir madde 6 puan (1: Kesinlikle katılmıyorum,

6: Kesinlikle katılıyorum) üzerinden değerlendirilmiştir. Yüksek skorlar bir katılımcının yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğunu göstermektedir.

Hastayken işe gitme davranışı ölçeği: Katılımcıların hastayken işe gittiklerinde ne ölçüde performans sergilediklerini, gayret gösterdiklerini ve işlerine odaklanabildiklerini ölçmek amacıyla Koopman ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Çelebioğlu (2019) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 6 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Her bir madde 6 puan (1: Kesinlikle katılmıyorum, 6: Kesinlikle katılıyorum) üzerinden değerlendirilmiştir. Yüksek skorlar bir katılımcının rahatsızlığına rağmen görevlerini yerine getirebildiğini ve işine odaklanabildiğini, diğer bir ifade ile işini yaparken rahatsızlığından etkilenmediğini ya da düşük düzeyde etkilendiğini göstermektedir.

Yapı geçerliliğinin testi: Ölçeklerin yapı geçerliliği faktör analizi ile test edilmiştir. Boyutları oluşturan maddelerin faktör yükleri Şekil 1'de görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre her bir maddenin faktör yükü 0,70'ten büyüktür ve boyutlar net bir şekilde birbirinden ayrışmaktadır. Bundan dolayı ölçekler yeterli düzeyde yapı geçerliliğine sahiptir (Hair ve diğerleri, 2010, 2017).

İç tutarlılık güvenilirliğinin testi: İç tutarlılık güvenilirliğinin testi her bir boyut için Cronbach's α ve Composite Reliability (CR) katsayılarının hesaplanması ile test edilmiştir. Güvenilirlik için katsayılar ≥ 0,70 olmalıdır (Hair ve diğerleri, 2010, 2017). Tablo 1'de sunulan sonuçlara göre araştırmada kullanılan ölçekler yeterli düzeyde güvenilirliğe sahiptir.

Tablo 1: Güvenilirlik Katsayıları

Boyutlar/Değişkenler	Cronbach's α	Composite Reliability (CR)	Average Variance Extracted (AVE)
Presenteeism	0,992	0,992	0,951
Psikolojik dayanıklılık	0,992	0,992	0,960
Umut	0,989	0,989	0,939
Öz yeterlilik	0,993	0,993	0,961
İyimserlik	0,980	0,979	0,923

Birleşme geçerliliğinin testi: Birleşme geçerliliğini test etmek amacıyla boyutları oluşturan maddelerin faktör yükleri ve boyutların AVE değerleri hesaplanmıştır. Birleşme geçerliliği için maddelerin faktör yükleri ≥ 0,70 (Hair ve diğerleri, 2010, 2017), boyutların AVE değerleri ≥ 0,50 olmalıdır (Chin, 1998). Şekil 1 ve Tablo 1'de sunulan sonuçlara göre ölçekler yeterli düzeyde birleşme geçerliliğine sahiptir.

Ayrışma geçerliliğinin testi: Ayrışma geçerliliğini test etmek amacıyla boyutlar arasındaki HTMT (Heterotrait - Monotrait Ratio) değerleri ve her bir boyut için Fornell-Larcker Kriteri değerleri hesaplanmıştır. Ayrışma geçerliliği için HTMT değerleri < 0,90 (Henseler ve diğerleri, 2015), Fornell-Larcker Kriteri değerleri > korelasyon katsayıları olmalıdır (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 2'de sunulan sonuçlara göre ölçekler yeterli düzeyde ayrışma geçerliliğine sahiptir.

Doğrusallık testi: Boyutlar arasındaki doğrusallığı test etmek amacıyla Variance Inflation Factor (VIF) katsayıları hesaplanmıştır. Doğrusallık testi için VIF < 5 olmalıdır (Hair ve diğerleri, 2017). Tablo 2'de sunulan sonuçlara göre bağımsız (egzojen) değişkenler (boyutlar) arasında doğrusallık sorununun olmadığını söylemek mümkündür.

Araştırma Süreci ve Veri Analiz Stratejisi

Araştırmanın verisi 15 Mart – 12 Nisan 2021 tarihleri arasında anket tekniği ile toplanmıştır. Toplam 200 adet anket formu dağıtılmış ve 141 tanesi teslim alınmıştır. Geçerlilik, güvenilirlik ve hipotez testleri Smart PLS yazılımı ile yapılmıştır.

BULGULAR

Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları, ortalamalar ve standart sapma değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Korelasyon Katsayıları, Ortalamalar, HTMT ve Fornell-Larcker Kriteri Değerleri

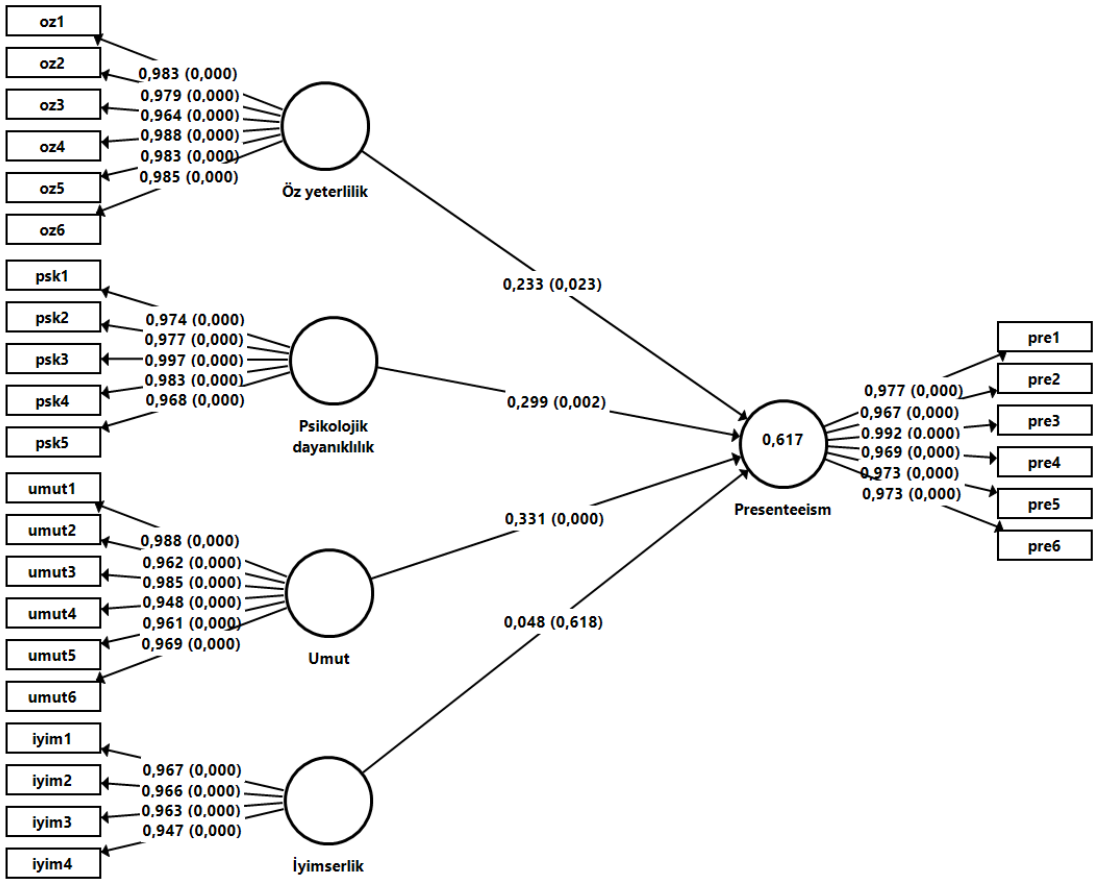
Değişkenler	*ORT*	*SS*	VIF	1	2	3	4	5
1. Presenteeism	3,58	1,62	-	[1] 0,97^{+}				
2. Psikolojik dayanıklılık	3,55	1,63	2,63	[0,69**] (0,69)	[1] 0,98^{+}			
3. Umut	3,75	1,49	1,95	[0,68**] (0,69)	[0,59**] (0,60)	[1] 0,96^{+}		
4. Öz yeterlilik	3,57	1,57	2,63	[0,69**] (0,69)	[0,69**] (0,69)	[0,66**] (0,67)	[1] 0,98^{+}	
5. İyimserlik	3,72	1,47	2,84	[0,58**] (0,58)	[0,70**] (0,71)	[0,51**] (0,52)	[0,65**] (0,65)	[1] 0,96^{+}

$^{*}p$<,05, $^{**}p$<,01, $^{***}p$<,001

$^{+}$ Fornell-Larcker Kriteri Değerleri

Not: Parantez içindeki değerler HTMT değerleridir, Köşeli parantez içindeki değerler korelasyon katsayılarıdır.

Elden bulgulara göre değişkenler arasında anlamlı ve aynı yönlü ilişkiler vardır. Bu bulgular hipotez testleri için dayanak oluşturmaktadır. Araştırmanın hipotezleri yapısal eşitlik modeli üzerinde test edilmiştir. Oluşturulan model Şekil 1'de sunulmuştur. Model yeterli düzeyde iyi uyuma sahiptir (Standardized Root Mean Square Residual = 0,01, Normed Fit Index = 0,91). İyi uyum için SRMR < 0,10, NFI > 0,90 olmalıdır (Hu ve Bentler, 1999; Sarstedt ve diğerleri, 2017). Yollar üzerindeki değerler standardize β katsayılarıdır. Her bir yol için anlamlılık düzeyi parantez içinde gösterilmiştir. Elde edilen bulgulara göre bağımsız (egzojen) değişkenler bağımlı (endojen) değişkende meydana gelen değişimin %61'ini (Düzeltilmiş R^2) açıklamaktadır, öz yeterlilik (β= 0,23, p<,05), psikolojik dayanıklılık (β= 0,29, p<,01) ve umut (β= 0,33, p<,001) hastayken işe gitme davranışını olumlu yönde etkilemektedir. İyimserliğin (β= 0,04, p>,05) ise hastayken işe gitme davranışı üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır. Bundan dolayı 1, 3 ve 4'üncü hipotezler desteklenmekte, 2'nci hipotez ise desteklenmemektedir.



Şekil 1: Yapısal Eşitlik Modeli

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada çalışanların psikolojik sermayelerinin hastayken işe gitme davranışlarını nasıl etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Elde edilen bulgulardan katılımcıların önemli ölçüde psikolojik dayanıklılığa, umuda, öz yeterliliğe ve iyimserliğe sahip oldukları ve ayrıca hasta olmalarına rağmen işe gittiklerinde işlerini yapabilmek için dikkate değer düzeyde çaba gösterdikleri, görevlerini yerine getirebildikleri ve işlerine odaklanabildikleri anlaşılmaktadır. Nitekim regresyon analizinde elde edilen bulgular betimleyici bulguları desteklemekte ve öz yeterliliğin, psikolojik dayanıklılığın ve umudun hastayken işe gitme davranışını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Hatırlanacağı üzere, bu araştırmada kullanılan hastayken işe gitme davranışı ölçeği katılımcıların hasta olmalarına rağmen işe gittiklerinde görevlerini ne ölçüde tamamlayabildiklerini ve işlerine ne ölçüde odaklanabildiklerini kendi değerlendirmeleri üzerinden ölçmektedir. Bundan dolayı ölçek bir nevi öz değerlendirmeli performans ölçeği işlevi görmektedir (Koopman ve diğerleri, 2002; Martinez ve Ferreira, 2012). Öyle ki elde edilen bulgulara göre öz yeterliliği, psikolojik dayanıklılığı ve umudu yüksek düzeyde olan çalışanlar psikolojik kaynaklarını ve enerjilerini hasta olmalarına rağmen işlerine odaklanmak ve görevlerini doğru bir şekilde yerine getirebilmek için etkin bir şekilde kullanabilmektedirler. Elde edilen bulgular öz yeterliliğin, psikolojik dayanıklılığın ve umudun zorlukların üstesinden gelinmesindeki yapıcı ve katkı sağlayıcı rolüne ilişkin değerlendirmeleri (Bandura, 1997; Luthans ve diğerleri, 2006b, 2008b) desteklemektedir. Bununla birlikte, umulanın aksine iyimserliğin hastayken işe gitme davranışı üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır. Hatırlanacağı üzere iyimserlik bir bireyin eylemlerinin sonucunda pozitif çıktılar, başarılar ve kazançlar elde edeceğine dair beklentisini ifade etmektedir (Scheier ve diğerleri, 2001) ve iyimserliği yüksek düzeyde olan bireyler beklentileri doğrultusunda motive olmakta, enerjilerini yönlendirmekte ve kaynaklarını kullanmaktadırlar (Seligman, 1998). Ancak her ne kadar pozitif beklentiler içine girilmesine ve gereken çabanın harcanmasına rağmen kontrol edilemeyen çeşitli çevresel faktörlere bağlı olarak bazen durumlar, koşullar ve olaylar arzu edildiği gibi gelişmeyebilir ve beklentiler boşa çıkabilir. İyimserlikle hastayken işe gitme davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmasına rağmen iyimserliğin hastayken işe gitme davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmamasının arkasındaki gerekçe beklentilerin gerçekleşmesinin durumsallığı ya da koşul bağımlılığı olabilir. Nitekim bir bireyin yaşantısında bazı beklentilerin gerçekleşmemiş olması oldukça olağan bir durum olarak kabul edilebilir. Bilindiği kadarıyla psikolojik sermayenin bileşenleri ile hastayken işe gitme davranışı arasındaki ilişkiler ilk kez bu çalışma ile görgül olarak ortaya çıkarılmıştır. Bu bakımdan elde edilen bulguların çalışanların psikolojik sermayeleri ile hastayken işe gitme davranışları arasındaki ilişkinin anlaşılmasına katkı sağladığına inanılmaktadır. Sağlanan kuramsal katkıların yanı sıra bulgulardan yola çıkarak uygulayıcılar için de çıkarımlarda bulunmak mümkündür. Hastayken işe gitme davranışının verimsizlik ve düşük performans gibi arzu edilmeyen olası sonuçlarına rağmen bir çalışanın işine bağlılığının, sadakatinin, adanmışlığının ve sorumluluk bilincinin bir göstergesi olarak da değerlendirilebileceği göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle işletmelerde, çalışanların psikolojik sermayelerini artırıcı ve çalışanları bu konuda bilinçlendirici eğitim programları geliştirilebilir, eğitimler, seminerler, toplantılar vb. faaliyetler düzenlenebilir. İşe alım süreçlerinde adayların psikolojik sermayeleri ölçülebilir ve psikolojik sermayesi yüksek olanlar tercih edilebilir. İşletme içi görevlendirilmelerde nispeten iş yükünün yoğun olduğu kadrolara psikolojik sermayesi yüksek düzeyde olan çalışanlar görevlendirilebilir. Araştırmanın katkılarına rağmen bazı kısıtları da bulunmaktadır. Araştırmanın kesitsel olması, verinin yalnızca anket tekniği ile toplanmış olması ve örneklemin küçük olmasından dolayı bulguların genelleştirilememesi kısıtlar arasında sayılabilir. Ancak söz konusu kısıtlara rağmen elde edilen bulgular ileride yeni araştırmaların yapılmasını teşvik edebilir. Örneğin, yapılacak çalışmalarda algılanan örgüt kültürü, liderlik tarzı ve işe adanmışlık gibi değişkenlerin süreç içerisindeki rolleri araştırılarak araştırma modeli daha da geliştirilebilir. Araştırma farklı ve daha büyük örneklemlerde yapılarak sonuçlar karşılaştırılabilir ve bulguların genelleştirilmesine imkân tanınabilir.

KAYNAKÇA

Acaray, A. Kasım 2018. Öz kendilik değerlendirmesinin presenteeism üzerinde etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü. IV. International Conference on Applied Economics and Finance & Extended With Social Sciences, Kuşadası, Türkiye.

Ardichvili, A. 2011. Invited reaction: Meta-analysis of the impact of psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. Human Resource Development Quarterly, 22: 153–156.

Bandura, A. 1997. Self-efficacy: The exercise of control. New York, NY: Freeman.
Becker, G. S. 1993. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: University of Chicago Press.
Biron, C., Brun, J., Ivers, H. ve Cooper, C. L. 2006. At work but ill: Psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. Journal of Public Mental Health, 5(4): 26-37.
Burton, W. N., Conti, D. J., Chen, C.-Y., Schultz, A. B. ve Edington, D. W. 1999. The role of health risk factors and disease on worker productivity. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 41(10): 863–877.
Çelebioğlu, H. A. 2019. Kabin memurlarında görülen presenteeism ile işe adanmışlık ve işini kaybetme korkusu arasindaki ilişki (Yayımlanmamaış Yüksek Lisans Tezi). Altınbaş Üniversitesi, İstanbul.
Çetin, F. ve Basım, N. 2012. Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. Amme İdaresi Dergisi, 45(1): 121-137.
Chin, W. W. 1998. The partial least squares approach to structural equation modeling. G. A. Marcoulides (Der./Ed.). Modern methods for business research: 295-336. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
Çiftçi, B. 2010. İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. Çalışma ve Toplum, 1: 153-173.
Dew, K., Keefe, V. ve Small, K. 2005. 'Choosing' to work when sick: Workplace presenteeism. Social Science & Medicine, 60: 2273–2282.
Evans, C. J. 2004. Health and work productivity assessment: State of the art or state of flux? Journal of Occupational and Environmental Medicine, 46: 3–11.
Fornell, C. ve Larcker, D. F. 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1): 39-50.
Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. 2010. Multivariate Data Analysis 7th Ed.. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2017). Primer on partial least squares structural equation modeling 2nd Ed. Thousand Oaks: Sage.
Hansen, C. D. ve Andersen, J. H. 2008. Going ill to work – What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? Social Science and Medicine, 67: 956–964.
Hemp, P. 2004. Presenteeism: at work - but out of it. Havard Business Review, 82: 49–58.
Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. 2015. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. Journal of the Academy of Marketing Science, 43: 115-135.
Hu, L. T. ve Bentler, P. M. 1999. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6(1), 1-55.
Johns, G. 2010. Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. Journal of Organizational Behavior, 31: 519-542
Kivimaki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley,M. J., Vahtera, J. ve diğerleri 2005.Working while ill as a risk factor for serious coronary events: The Whitehall II study. American Journal of Public Health, 95: 98–102.
Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S. ve diğerleri 2002. Stanford presenteeism scale: Health status and employee productivity. JOEM, 44(1): 14-20.
Charles E. L., Paul H. R., Clarion E. J., Ambarish J. A., Ashish V. J., David D., Najah S. ve Benjamin E. (2006) Economic impact of workplace productivity losses due to allergic rhinitis compared with select medical conditions in the United States from an employer perspective. Current Medical Research and Opinion, 22(6): 1203-1210.
Lohaus, D. ve Habermann, W. 2019. Presenteeism: A review and research directions. Human Resource Management Review, 29: 43-58.

Löve, J., Grimby-Ekman, A., Eklöf, M., Hagberg, M. ve Dellve, L. 2010. "Pushing Oneself Too Hard": Performance-Based Self-Esteem as a Predictor of Sickness Presenteeism Among Young Adult Women and Men—A Cohort Study. JOEM, 52(6): 603-609.

Lu, L., Peng, S. Q., Lin, H. Y. ve Cooper, G. 2014. Presenteeism and health over time among Chinese employees: The moderating role of self-efficacy. Work & Stress, 28(2): 165–178.

Luthans, F. ve Youssef, C. M. 2004. Human, social, and now positive psychological capital management. Organizational Dynamics, 33: 143–160.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. ve Combs, G. 2006a. Psychological capital development: Toward a microintervention. Journal of Organizational Behavior, 27: 387–393.

Luthans, F., Vogelgesang, G. R. ve Lester, P. B. 2006b. Developing the psychological capital of resiliency. Human Resource Development Review, 5: 25–44.

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. 2007. Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford, UK: Oxford University Press.

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. 2008a. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. Journal of Organizational Behavior, 29: 219–238.

Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R. ve Li, W. 2008b. More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? International Journal of Human Resource Management, 19: 818–827.

MacGregor, J. N., Cunningham, J. B. ve Caverley, N. 2008. Factors in absenteeism and presenteeism: Life events and health events, Management Research News, 31(8): 607-615.

Mandıracıoğlu, A. 2013. Presentizm olgusu. Sosyal Güvenlik Dergisi, 2: 9-17.

Martinez, L. F. ve Ferreira, A. I. 2012. Sick at work: Presenteeism among nurses in a Portuguese public hospital. Stress and Health, 28: 297-304.

McKevitt, C., Morgan, M., Dundas, D. ve Holland, W. W. 1997. Sickness absence and 'working through' illness: A comparison of two professional groups. Journal of Public Health Medicine, 19: 295–300.

Middaugh, D. J. 2006. Presenteeism: Sick and tired at work. MEDSURG Nursing, 15(2): 103-105.

Miraglia, M. ve Johns, G. 2016. Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. Journal of Occupational Health Psychology, 21(3): 261–283.

Nahapiet, J. ve Ghoshal, S. 1998. Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. Academy of Management Review, 23: 242–266.

Ozminkowski, R. J., Goetzel, R. Z. ve Long, S. R. 2003. A validity analysis of the work productivity short inventory (WPSI) instrument measuring employee health and productivity. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 45: 1183–1195.

Palo, S. ve Pati, S. 2013. The determinants of sickness presenteeism. Indian Journal of Industrial Relations, 49(2): 256-269.

Sarstedt, M., Ringle, C. M. ve Hair, J. F. 2017. Partial least squares structural equation modeling. C. Homburg, M. Klarmann, A. Vomberg (Der./Ed.). Handbook of market research: 1-40. Heidelberg: Springer.

Scheier, M. F., Carver, C. S. ve Bridges, M. W. 2001. Optimism, pessimism, and psychological well-being. E. C. Chang (Der./Ed.), Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice: 198–216. Washington DC: APA.

Seligman, M. E. P. 1998. Learned optimism. New York, NY: Pocket Books.

Sheridan, A. 2004. Chronic presenteeism: The multiple dimensions to men's absence from part-time work. Gender, Work and Organization, 11: 207–225.

Smith, D. J. 1970. Absenteeism and presenteeism in industry. Archives of Environmental Health, 21: 670–677.

Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. 1998. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. Psychological Bulletin, 124: 240–261.

Stolz, R. L. 1993. Reducing turnover through incentive programs. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 34: 79.

Tugade, M. M. ve Fredrickson, B. L. 2004. Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. Journal of Personality and Social Psychology, 86: 320–333.

Turpin, R. S., Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M. ve diğerleri 2004. Reliability and validity of the Stanford Presenteeism Scale. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 46: 1123–1133.

Ulu, S., Özdevecioğlu, M. ve Ardıç, K. 2015. Kişilik özelliklerinin hasta iken işe gelme (presenteizm) davranışı üzerindeki etkileri: İmalat sanayiinde bir araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 47: 167-181.

Whitehouse, D. 2005. Workplace presenteeism: How behavioral professionals can make a difference. Behavioral Healthcare Tomorrow, 14: 32.

Worrall, L., Cooper, C. ve Campbell, F. 2000. The new reality for UK managers: Perpetual change and employment instability. Work, Employment & Society, 14: 647–668.

ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: SANAL KAYTARMANIN ARACILIK ROLÜNÜN ARAŞTIRILMASI

Arş. Gör. Dr. Murat BAŞ

Erzincan Üniversitesi,

murat.bas@erzincan.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı algılanan yönetici desteği ve iş performansı arasındaki ilişkide sanal kaytarmanın aracı rolünün bulunup bulunmadığını incelemektir. Algılanan yönetici desteği, çalışanın işletmeye yaptığı katkının yönetici nezdinde değerli kabul edilip önemsendiğine dair çalışanda oluşan inanç veya algı şeklinde ifade edilebilir. İş performansı, çalışanın işyerindeki görevlerini yerine getirirken göstermiş olduğu çaba olarak tanımlanabilir. Sanal kaytarma davranışı ise çalışanların işletmenin internetini mesai saatlerinde kendi özel işlerinde kullanmasıdır. Bu kapsamda, Erzincan İl Gençlik ve Spor Müdürlüğü'nde çalışan 322 kişiden anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 17 ve AMOS 22 paket programları kullanılarak çalışanların algılanan yönetici desteği, iş performansı ve sanal kaytarma davranışı düzeyleri ilişkilendirilmiştir. Uygulanan analizler sonucunda algılanan yönetici desteğinin sanal kaytarmayı olumsuz ve iş performansını olumlu yönde etkilediği, sanal kaytarmanın ise iş performansını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, sanal kaytarmanın algılanan yönetici desteği ve iş performansı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün bulunduğu kaydedilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, İş Performansı, Sanal Kaytarma.

GİRİŞ

Günümüzde yaygın internet kullanımı çalışanların işlerinde daha üretken olmalarını sağlamakla birlikte, işten kaçmak için yeni bir yol olan sanal kaytarmaya da neden olabilmektedir (Askew vd., 2014). İnternetle birlikte çalışanlar daha önce gerçek ortamda yaptığı birtakım işten kaytarma etkinliklerini (gereksiz tuvalete gitme, arkadaşlarıyla sohbet etme, kahve içmeye gitme vs.) sanal ortamda farklı şekillerde gerçekleştirme (çevrimiçi sohbet odalarında gezinme, kişisel e-postayı kontrol etme, haber sitelerini okuma vs.) imkânı elde etmektedir (Baş, 2020). İşverenler tarafından tespit edilmesinin zor olması ve dışarıdan bakıldığında fark edilmemesi nedeniyle sanal kaytarma çalışanların günümüzde sıklıkla başvurduğu bir yöntemdir. Ancak, çalışanların çok fazla vaktini aldığı takdirde iş verimliliğini azaltması (Blanchard ve Henle, 2008) ve örgütlere birtakım hukuki yükümlülükler getirmesi nedeniyle (Blanchard ve Henle, 2008; Liberman vd., 2011) sanal kaytarma davranışları çoğu örgüt tarafından uygun görülmemekte, bu davranışları önleyici tedbirler alınmaktadır.

İnternete gerek işyeri bilgisayarları veya kendi özel bilgisayarından gerekse kendi kişisel telefonlarından kolaylıkla ulaşım sağlayabilen çalışanların sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunmalarının giderek yaygınlaşması, araştırmacıları bu davranışların nedenlerini ve sonuçlarını araştırmaya itmiştir. Bu çerçevede bu araştırmada da bu alana katkı sağlamak üzere sanal kaytarmanın bir öncülü olarak algılanan yönetici desteği ile sanal kaytarmanın bir sonucu olarak iş performansı değerlendirilmiştir.

Yöneticiler hedef belirleme, yardım etme, koçluk yapma, değerlendirme ve ödüllendirme gibi birçok yolla çalışanlarının davranışlarını kontrol edebilmekte ve böylece performanslarını artırabilmektedir (Pazy ve Ganzach, 2009). Bu çerçevede, yöneticilerin çalışanlarını destekleyici davranışlarının çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ve iş performansları üzerinde de etkili olacağı tahmin edilmektedir. Bu konuda daha önce yapılan çalışmalar yöneticilerin destekleyici tutumunu algılayan çalışanların daha az sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunurken (Khan vd., 2015; Jovanovich 2018; Khattak vd., 2020), daha iyi iş performansı gösterdiklerini (Bhanthumnavin, 2003; Shanock ve Eisenberger, 2006; Azman vd., 2009; Çoban, 2019) ortaya koymuştur.

Öte yandan, sanal kaytarmanın iş performansına etkisi konusunda yapılan literatür incelemesinde araştırmalarda bir yeknesaklığın bulunmadığı görülmüştür. Bazı araştırmalar (Stanton, 2002; Sonnentag 2003) iş arasında verilen molaların çalışanların enerjilerini artırdığını, kendilerini deşarj etmelerine olanak sağladığını ve iş performansını artırdığını saptamıştır. Tersine bazı araştırmalar ise (Askew, 2012; Andreassen vd., 2014; Fındıklı, 2016) sanal kaytarma faaliyetlerinin çalışanın iş performansında düşüşe neden olduğunu kaydetmiştir. Bu çalışmada, çalışanın çok fazla vaktini alarak verimliliğini düşüren sanal kaytarma faaliyetleri esas alınarak çalışanın iş performansının düşeceği görüşü desteklenmiştir.

Araştırmada, öncelikle algılanan yönetici desteği, sanal kaytarma ve iş performansı değişkenleri arasındaki ilişki ile algılanan yönetici desteği ve iş performansı arasındaki ilişkide sanal kaytarmanın aracı rolü daha önce yapılan çalışmalar ışığında incelenmiştir. Bu çerçevede, sanal kaytarmanın algılanan yönetici desteğinin çalışanların iş performansını hem doğrudan hem de onların sanal kaytarma davranışlarını azaltmak suretiyle dolaylı olarak artırdığı değerlendirilmiştir. Literatürde, sanal kaytarmanın söz konusu değişkenler arasındaki aracı rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olması nedeniyle bu çalışmanın gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sanal Kaytarma

İşyerindeki sapkın davranışlar kapsamında yer alan (Lim, 2002; Robinson ve Bennett, 1995) sanal kaytarma (cyberloafing) kavramı ilk kez Lim ve arkadaşları (2002) tarafından tanımlanmıştır. Buna göre, sanal kaytarma, çalışanların işyerinin internetini kasıtlı olarak, mesai saati içinde, işle ilgili olmayan özel işlerinde (internet sitelerinde gezinerek veya kişisel e-postalarını kontrol etmek suretiyle) kendi kişisel çıkarları için kullanmalarıdır (Lim vd., 2002; Baş, 2020). Daha sonra, Vitak ve arkadaşları (2011: 1751) mobil teknolojideki gelişmelere (örn, akıllı telefonlar) paralel olarak işyerinde mesai saati içerisinde kişisel amaçlar için mobil teknolojinin kullanılmasını da sanal kaytarma kapsamında değerlendirmiştir (Vitak vd., 2011).

Literatür incelemesinde sanal kaytarma davranışları için birçok farklı sınıflandırmanın yapıldığı görülmüştür. Söz konusu sınıflandırmalar içinde araştırmacılarca en çok kabul görüleni Blanchard ve Henle (2008)'nin yaptığı sınıflandırmadır. Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarma faaliyetlerini "önemsiz (minor)" ve "önemli (serious)" olarak iki gruba ayırmıştır (Blanchard ve Henle, 2008:1068). Önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri işyerinde kişisel e-posta alma ve gönderme, haber sitelerini ziyaret etme, spor ve finans sitelerini takip etme gibi çalışanın çok fazla zamanını almayan ve olağan olarak görülen faaliyetlerdir. Çalışanlar önemsiz sanal kaytarmayı olağan bir durum olarak gördüklerinden sapkın davranışta bulunduklarını kabul etmemektedir. (Blanchard ve Henle, 2008). Diğer taraftan, önemli sanal kaytarma faaliyetleri zaman alarak verimsizliği düşüren, uygun olmayan ve örgütleri yasal yükümlülüklere maruz bırakan faaliyetlerdir. Bu faaliyetlere internetten alışveriş yapma, internet üzerinden kumar oynama, yetişkin sitelerinde gezinme ve internetten müzik indirme örnek olarak verilebilir. Çalışanlar önemli sanal kaytarmanın sapkın davranış olduğunun farkında olmasına rağmen bu davranışları yapmaktan kendilerini alıkoyamamaktadır.

Sanal kaytarma davranışları bilgi sistemleri güvenliğinde tehlike ile bant genişliği tıkanması, casus yazılım bulaşması ve sistem yavaşlaması gibi sorunlara yol açabilmektedir (Zoghbi-Manrique-de-Lara ve Olivares-Mesa, 2010). Ayrıca, çalışanların çok fazla zamanını aldığında, önemli verimlilik kaybına (Blanchard ve Henle, 2008), çalışanların yasadışı faaliyette bulunmaları durumunda ise örgütlerin yasal yükümlülüklerinin artmasına neden olabilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008; Liberman vd., 2011). Bununla birlikte, sanal kaytarma her ne kadar olumsuz/zararlı davranışlar arasında yer alsa da yapılan bazı araştırmalar (Stanton, 2002; Garrett ve Dangizer, 2008; Anandarajan vd., 2011) birtakım sanal kaytarma faaliyetlerinin streste azalmanın yanı sıra, yaratıcılık, iş tatmini, iş performansı ve iş verimliliğinde artışı sağladığını ortaya koymuştur.

Algılanan Yönetici Desteği

Yönetici desteği, yöneticinin astlarının refahı (iyi oluşu) için endişelerini dile getirme, onlara kariyer gelişimlerinde yardımcı olma ve astlarının çalışmalarına değer verme (Zhang vd., 2008) gibi iş hayatına ilişkin desteklerinin yanı sıra, astlarının ailevi sorumluluklarına duyarlı olma ve iş-aile dengelerini sağlamaları için uzlaşmacı davranma gibi işle ilgili olmayan desteklerini de içermektedir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2006). Yöneticiler çalışanlarına destek vererek işteki etkinliklerini artırmayı amaçlar (Kossek vd., 2011). Algılanan yönetici desteği ise yöneticinin desteğinin çalışanda nasıl karşılık bulduğuyla ilgilidir. Başka bir deyişle, çalışanın örgüte yaptığı katkıları ve refahını yöneticilerin önemseyip önemsemediklerine dair genel inanışını (algısını) kapsar (Eisenberger vd., 2002).

Yöneticilerin eylemleri ve davranışları astlarının tutumlarını belirlemede önemli rol oynamaktadır. Yapılan birçok çalışma algılanan yönetici desteğinin çalışanlarda olumlu davranışları ortaya çıkardığını ortaya koymuştur. Bu çalışmalara göre, yönetici desteğini algılayan çalışanlar daha iyi iş performansı (Shanock ve Eisenberger, 2006), daha çok iş tatmini (Gök vd., 2015), işe adanmışlık (Hakanen vd., 2006) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Wang, 2014) göstermekte ve daha az sapkın davranış (Khan vd., 2015) ve işten ayrılma niyeti (Maertz vd., 2007) sergilemektedir.

İş Performansı

İş performansı, örgütün belirlediği ve çalışanla karşılıklı mutabık kaldığı görevlerin çalışan tarafından zamanında, etkili ve verimli bir şekilde tamamlanmasını ifade etmektedir (Tinofirei, 2011). Geçmişte iş performansı örgütün yaptığı ödeme karşılığında çalışandan belli bir işi tamamlamasını beklemeye yönelik somut beklentisini, yani yalnızca ekonomik mübadeleyi içermekteyken, günümüzde sosyal mübadeleyi de kapsayan daha soyut ve geniş bir yapıyı akla getirmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanlarına iyi davranan ve değer veren örgütler çalışanlarından hissettikleri yükümlülükle birlikte iş performansını artırma yoluyla da fayda sağlarlar (sosyal mübadele teorisi). Bu kapsamda iş performansını ekonomik mübadele çerçevesinde belirlenmiş bir ücretin ve sosyal mübadele çerçevesinde örgütün çalışana destek ve iyi muamelesinin karşılığı olarak da tanımlamak mümkündür (Pazy ve Ganzach, 2009)

İş performansı araştırmacılarca görev içi performans (in-role performance) ve görev dışı performans (extra-role performance) olmak üzere iki grupta incelenmektedir. Görev içi performans, görev tanımının içinde yer alan sorumluluklara ve işlere karşı çalışanın davranışlarını ifade ederken; görev dışı performans, görev tanımı içinde yer almamakla birlikte örgütsel etkinlik için gerekli olan, çalışanın gönüllü olarak gerçekleştirdiği faaliyetleri içermektedir (örneğin, nazik davranmak, başkalarına yardım etmek) (Riketta, 2002). Bu çalışmada genel anlamda iş performansı esas alınmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Algılanan yönetici desteği ile iş performansı arasındaki ilişki ve bu ilişkide sanal kaytarmanın aracılık rolünü Blau (1964) tarafından geliştirilen sosyal mübadele teorisi çerçevesinde açıklamak mümkündür. Sosyal değişim teorisinin karşılıklılık normu (Gouldner, 1960) bir tarafın diğer tarafa iyilikte bulunduğunda bu iyiliğine karşılık diğer taraftan beklenti içine girdiğini, diğer tarafın da bu tarafın yararına davranma zorunluluğu hissettiğini savunur (Uehara, 1995). İşyerinde çalışanlar da örgütün kendilerine değer verdiğini veya yöneticilerinin kendileriyle kaliteli ilişkiler geliştirdiğini hissettiklerinde, bu iyi davranışa karşılık olarak kendilerinde örgütün yararı için daha çok çalışma zorunluluğu hissedeceklerdir (Settoon vd., 1996). Bu kapsamda, yöneticiler örgütün temsilcileri oldukları için, yönetici desteğinin çalışanların örgüte karşı olumlu tutum geliştirmelerini sağlayacağı (Casper vd., 2011), yönetici desteğini algılayan çalışanların örgüt normlarına uyarak örgüt tarafından uygun görülmeyen sanal kaytarma davranışlarında bulunmaktan kaçınacakları ve daha iyi iş performansı sergileyecekleri değerlendirilmektedir.

Algılanan Yönetici Desteği ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki

Sosyal değişim teorisi kapsamında yönetici desteğini algılayan çalışanın daha az sanal kaytarma davranışı göstermesi beklenmektedir. Daha önceki çalışmalar bu ilişkiyi teyit etmektedir. Örneğin,

Khattak ve arkadaşları (2020) Pakistan'da 367 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanların yöneticilerinin tutum ve davranışlarının olumlu, destekleyici, görüşlerini dinleyen ve dürüst olduğunu algıladıklarında daha az sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduklarını tespit etmiştir (Khattak vd., 2020). Tersine, Agarwal ve arkadaşları (2020) Hindistan'da 394 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmalarında yöneticilerinden kötü muameleye maruz kalan, yöneticilerinden saygı ve ilgi görmeyen çalışanların daha çok sanal kaytarma faaliyetinde bulunduklarını saptamıştır (Agarwal vd., 2020).

Öte yandan, Robinson ve Bennet (2000) sapkın davranışı "önemli örgütsel normları ihlal eden ve böylece örgütün/üyelerinin veya her ikisinin refahını tehdit eden gönüllü davranışlar" olarak tanımlamıştır (Baş, 2020; Robinson ve Bennet**,** 2000). Sanal kaytarma da örgüt normlarına aykırı olması, örgüt için tehdit oluşturması ve çalışanların kendi rızasıyla gösterdiği davranışlar olması nedeniyle sapkın davranışlar kapsamında sayılmaktadır (Lim, 2002). Yapılan araştırmalar algılanan yönetici desteğinin çalışanların sapkın davranış gösterme eğilimini azalttığını ortaya koymuştur. Örneğin, Khan ve arkadaşları (2015) Pakistan'da 614 banka çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada, yönetici desteği algıladıklarında, yani yöneticilerinden daha fazla ilgi ve takdir gördüklerini düşündüklerinde daha az sapkın davranış gösterdiklerini tespit etmiştir (Khan vd., 2015). Benzer şekilde, Jovanovich (2018) ABD'de 165 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, yöneticileriyle yüksek kaliteli ilişkiler geliştiren çalışanların daha az sapkın davranışlar gösterdiğini kaydetmiştir (Jovanovich, 2018). Bu çalışmalardan hareketle de algılanan yönetici desteğinin çalışanların sanal kaytarma davranışlarını da azaltacağı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H1: Algılanan yönetici desteği ve sanal kaytarma arasında negatif ilişki bulunmaktadır.

Algılanan Yönetici Desteği ve İş Performansı Arasındaki İlişki

Yöneticiler geribildirim yoluyla çalışanın iş performansına doğrudan etki edebilmektedir. Yöneticinin çalışana işiyle ilgili yaptığı geribildirim sonucunda çalışan daha iyi performans göstermek için çabalayabilmekte ya da mevcut performansını korumaya gayret gösterebilmektedir (Kurt, 2013). Ayrıca, yöneticiler çalışanları yönlendirmede ve değerlendirmede örgütün temsilcileri olarak hareket ettiklerinden, çalışanlar onların destekleyici tutumunu kişiliklerinin yanı sıra örgüte de atfetmektedirler. Bu açıdan, yöneticilerin destekleyici tutumu karşısında hem örgüte hem de yöneticilerine karşı bir sorumluluk hisseden çalışanların iş performanslarını artırmaları beklenmektedir (Shanock ve Eisenberger, 2006). Bhanthumnavin (2003) yöneticilerin çalışanlarına duygusal ve maddi desteğinin çalışanların performansını artırdığını tespit etmiştir (Bhanthumnavin, 2003). Tayland'da 355 yönetici-çalışan çifti üzerinde yaptığı araştırmada, Shanock ve Eisenberger (2006) ABD'de 231 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, algılanan yönetici desteğinin çalışanın görev içi ve görev dışı performansını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur (Shanock ve Eisenberger, 2006). Azman ve arkadaşları (2009) Malezya'da 91 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit etmiştir (Azman vd., 2009). Çoban, (2019) Türkiye'de 301 akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada, yönetici desteğinin iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunduğunu saptamıştır (Çoban, 2019). Bu kapsamda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H2: Algılanan yönetici desteği ve iş performansı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

Sanal Kaytarma ve İş Performansı Arasındaki İlişki

Sanal kaytarma faaliyetleri çalışanların çok fazla zamanını aldığında, önemli verimlilik kaybına ve böylece iş performansında düşüşe neden olabilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008). Çünkü çalışanlar sanal kaytarma yapmak suretiyle görevlerini tamamlama sürecini yavaşlatan birçok iş dışı faaliyetle uğraşmaktadır (Sharma ve Gupta, 2004). Yapılan bazı araştırmalar da bu durumu teyit etmektedir. Örneğin, Askew (2012) 447 çalışan ve 147 yönetici üzerinde yaptığı çalışmada sanal kaytarma davranışı kapsamında yer alan mesai saatleri içinde verilen uzun molaların çalışanların iş performansları ile anlamlı negatif ilişkili olduğu ve verimliliği azalttığı sonucuna ulaşmıştır (Askew, 2012). Andreassen ve arkadaşları (2014) Norveç'te 11.018 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada, sanal kaytarma kapsamında yer alan işyerinde sosyal medyada gezinme aktivitelerinin çalışanların iş performanslarını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir (Andreassen, 2014). Fındıklı (2016) Türkiye'de 406 çalışan üzerinde

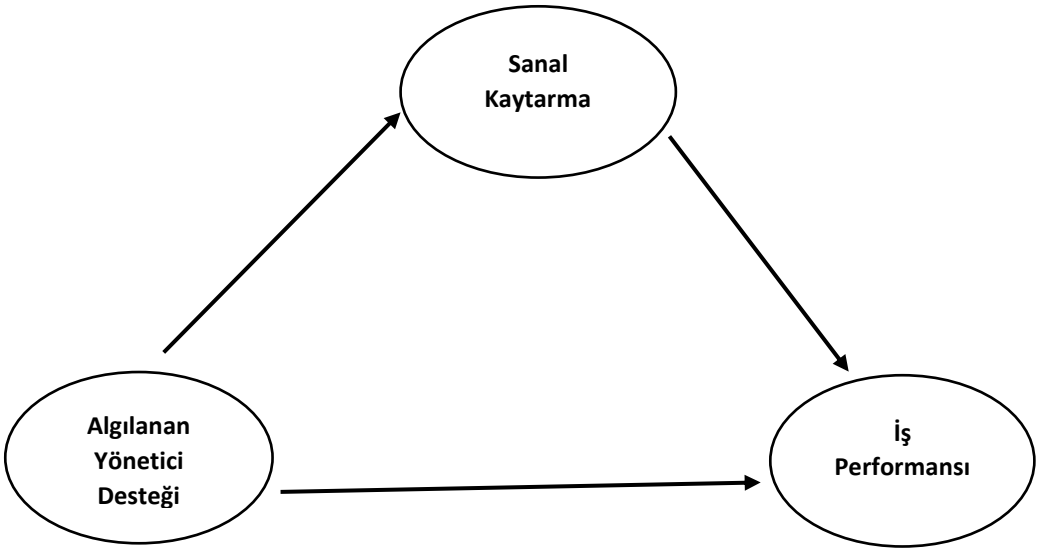
yaptığı araştırmada, çalışanların sanal kaytarma davranışı ile bireysel iş performansı arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır Fındıklı (2016). Bu çerçevede aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Sanal kaytarma ve iş performansı arasında negatif ilişki bulunmaktadır.

Sanal Kaytarmanın Aracılık Rolü

Algılanan yönetici desteği ile iş performansı arasındaki ilişkide sanal kaytarmanın aracılık rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, yukarıda kayıtlı değerlendirmelerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H4: Algılanan yönetici desteği ve iş performansı arasındaki ilişkide sanal kaytarmanın aracılık rolü bulunmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Erzincan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü teşkilatında çalışan memur, sözleşmeli memur, işçi ve şirket çalışanları oluşturmaktadır. Erzincan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü yetkililerinden alınan bilgiler doğrultusunda yaklaşık 750 çalışan bulunmaktadır. Araştırmada tesadüfü olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın örneklemi %95 güven aralığın da 254 olarak tespit edilmiştir (Ural ve Kılıç, 2005). Erzincan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarına Şubat 2021- Mart 2021 tarihleri arasında 350 anket dağıtılmıştır. Ancak anket uygulamasında hatalı ve eksik olan anketler elendikten sonra, 322 anket analize tabi tutulmuştur.

Ölçekler

Sanal Kaytarma Ölçeği, Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen, Kaplan ve Çetinkaya (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan 7 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. İşgören Performansı Ölçeği**,** Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılan 4 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Algılanan Yönetici Desteği ölçeği Karasek (1985)

tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Kula (2011) tarafından yapılan 7 ifadelik ölçektir. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

BULGULAR

Ankete katılan çalışanların demografik özelliklerine ait bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Demografik Özellikler (N=322)

Özellikler	Kategoriler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Yaş	18-26	20	6,2
	27-35	96	30,1
	36-44	116	36,2
	45 yaş ve üstü	90	27,5
Cinsiyet	Kadın	82	25,5
	Erkek	240	74,5
Medeni Durum	Evli	262	81,4
	Bekâr	60	18,6
Eğitim Durumu	İlköğretim	46	14,2
	Lise	67	20,7
	Ön Lisans	56	17,4
	Lisans	121	37,5
	Lisans üstü	32	10,2
Çalışma Süresi	0-10 yıl	92	28,7
	11-21 yıl	154	47,8
	22 yıl ve üstü	76	23,5

Tablo 1'de ankete katılanların demografik özellikleri bakımından incelendiğinde, yaş bakımından en yükseğinin 36-44 yaş grubunda olduğu, ankete katılanların çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu, medeni durum bakımından evli katılımcıların daha fazla olduğu, katılımcıların çoğunun lisans mezunu olduğu ve hizmet süresi bakımından 11-21 yıl arasında çalışanların daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Değişkenler İçin Ortalama, Cronbach Alfa, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları

	α	**Ort.**	**Standard S.**	**AYD**	**İP**	**SANK**
AYD	,746	3,59	0,74	-		
İP	,717	3,87	0,81	,074**	-	

SANK	,754	3,61	0,69	-,198**	-,043*	-

** = p<0,01 *= p<0,05 AYD: Algılanan Yönetici Desteği, İP: İş Performansı, SANK: Sanal Kaytarma

Tablo 2 incelendiğinde araştırmada kullanılan değişkenlere ait ortalama, standart sapma, korelasyon katsayıları ve değişkenlere ait Cronbach Alfa katsayıları verilmiştir. Tablo 2'de AYD, İP ve SANK ölçeklerinin katsayılarının referans alınan 0,70 değerinin üstünde olduğu görülmektedir. Tabloda AYD ile İP arasında %99 anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişkinin (r = 0,074; p = 0,000) olduğu görülmektedir. Bu sonuç algılanan yönetici desteğini düzeyi yüksek olan çalışanların iş performansı yüksektir söylenebilir. Tablo2'deki diğer bir bulgu ise, AYD ile SANK arasında %99 anlamlılık düzeyinde negatif bir ilişki (r =-0,198; p = 0,000) bulunmaktadır. Bu bulguya göre yönetici desteği artan bireylerin sanal kaytarma davranışları azalmaktadır. Tablodaki son bulgu ise SANK ile İP arasında %95 anlamlılık düzeyinde negatif bir ilişkinin (r =-0,043; p = 0,000) olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç sanal kaytarma davranışı yüksek olan bireylerin iş performans düzeyleri düşük olabilir şeklinde ifade edilebilir.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	χ2/df ≤5	**RMSEA ≤.08**	**CFI ≥.90**	**GFI≥.85**	**NFI ≥.90**	**TLI ≥.90**
AYD	2.89	0.077	0.99	0.98	0.98	0.95
İP	1.25	0.028	0.99	0.99	0.99	0.99
SANK	3.12	0.080	0.98	0.98	0.97	0.95
Model	3.87	0.080	0.90	0.88	0.91	0.90

AYD: Algılanan Yönetici Desteği, İP: İş Performansı, SANK: Sanal Kaytarma

Tablo 3'teki değişkenlere ait uyum iyiliği değerleri, referans alınan uyum iyiliği değerlerini karşıladığı (Hooper vd., 2008) görülmektedir. Ayrıca Tablo 3'te değişkenlere ait uyum iyiliği değerlerinin Model ile uyumlu olduğunu ve modelin kabul edildiğini göstermektedir.

Tablo 4. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (N=295)

Model Özeti	**R**	**R-sq**		**F**	***P***	**df1**	**df2**
	0,296	0,087		30,76	0,000	1,00	320,00
Sanal Kaytarma							
Değişkenler		***B***	***SH***	***t***	***P***	**LLCI**	**ULCI**
Sabit		3,54	0,201	17,60	0,000	3,149	3,941
Algılanan Yönetici Desteği		-0,260	0,068	-5,546	0,000	-0,167	-0,352
İş Performansı							
Değişkenler		***B***	***SH***	***t***	***P***	**LLCI**	**ULCI**
Sabit		5,126	0,282	18,147	0,000	4,570	5,681
Sanal Kaytarma		-0,582	0,032	-8,599	0,000	-0,517	-0,982
Algılanan Yönetici Desteği (Direct Effect)		0,153	0,038	10,226	0,000	0,345	0,448

Algılanan Yönetici Desteği (Total Effect)	0,138	0,042	11,311	0,000	0,389	0,546
			Etki	***SH***	**LLCI**	**ULCI**
Aracı Etki			-0,015	0,031	-0,230	-0,094

Not: Standardize regresyon katsayıları belirtilmiştir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışmada, algılanan yönetici desteği ve iş performansı arasındaki ilişki ve bu ilişkide sanal kaytarmanın aracı rolünün bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda, Erzincan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan 322 kişiden anket yöntemiyle veri elde edilmiştir.

Araştırma verilerine yapılan analizler sonucunda ilk olarak algılanan yönetici desteği ile sanal kaytarma arasında negatif ve anlamlı ilişki tespit edilmiş ve H1 hipotezi desteklenmiştir. Söz konusu sonuç bu alanda daha önce yapılan çalışmaları teyit etmiştir (Khattak vd., 2020; Khan vd., 2015; Jovanovich, 2018). Öte yandan, Kerse ve arkadaşları (2016) algılanan yönetici desteği ve sanal kaytarma arasında bir ilişki tespit edememiş olup, bu araştırma sonucu Kerse ve arkadaşlarının araştırma sonucuyla ters düşmüştür (Kerse ve arkadaşları, 2016).

Araştırmanın veri analizi sonucunda ikinci olarak, algılaman yönetici desteği ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişki saptanmış ve H2 hipotezi desteklenmiştir. Bulunan sonuç algılanan yönetici desteği ve iş performansı arasındaki ilişkiyi tespit eden diğer çalışmalarla benzerlik göstermiştir (Bhanthumnavin, 2003; Shanock ve Eisenberger, 2006; Azman vd., 2009; Çoban, 2019).

Araştırmanın bir diğer bulgusu sanal kaytarma ve iş performansı arasında negatif ilişki bulunduğuna yönelik olup, bu sonuç H3 hipotezini desteklemiştir. Bu bulgu sanal kaytarma ve iş performansı arasındaki negatif ilişkiyi desteklerken (Askew, 2012; Andreassen vd., 2014; Fındıklı, 2016), sanal kaytarma ve iş stresi arasında anlamlı bir ilişki tespit edemeyen Koay ve arkadaşlarının (2017) çalışması ile ters düşmüştür.

Araştırmanın son bulgusu sanal kaytarmanın algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunmasıdır ve böylece H4 hipotezi de desteklenmiştir. Yapılan literatür incelemesinde sanal kaytarmanın bu iki değişken arasında aracılık rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırma verileri arasındaki ilişki sosyal değişim teorisinin karşılıklılık normu çerçevesinde açıklanmıştır. Buna göre, yöneticilerinin kendilerine değer verdiğini, örgüte yaptığı katkıları ve refahını önemsediğini düşünen çalışanlar, bu desteğe karşılık olarak örgüt yararına hizmet etmek için kendilerinde bir zorunluluk hissedeceklerdir. Bu çerçevede, daha iyi iş performansı göstermek için çabalayacak, ayrıca, yöneticilerinin tasvip etmediği sapkın davranışları ve bu kapsamda sanal kaytarma davranışlarını daha az göstereceklerdir. Bu davranışlar çalışanların zamanını alarak iş performanslarının düşmesine neden olması nedeniyle, daha az sanal kaytarma faaliyetinde bulunan çalışanların bu yolla da iş performansları artacaktır.

Araştırma sonuçları çalışanların sanal kaytarma davranışları ve iş performansları üzerinde yönetici desteğinin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur. Bu kapsamda örgütlere ve yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Örneğin, örgütler yönetici seçiminde daha dikkatli davranmalı ve gerekirse onlara yönetici-çalışan ilişkileriyle ilgili eğitim vermelidir. Ayrıca, örgütler tüm çalışanların uygulayabileceği nitelikte bir internet kullanım politikası oluşturmalı, çalışanlarını özellikle önemli sanal kaytarmanın sonuçları hakkında bilgilendirmeli, gerekirse sanal kaytarma faaliyetlerini önlemeye yönelik olarak caydırıcı tedbirler almalıdır. Yöneticiler de çalışanlarıyla kaliteli ilişkiler geliştirmeli, onlara değerli olduklarını hissettirmeli ve ihtiyaçlarına karşı duyarlı olmalıdır. Performans geribildirimini zamanında ve yapıcı bir dil kullanarak yapmalıdır.

Öte yandan, bu çalışmanın gelecekte yapılacak araştırmalar için önemli bir kaynak olacağı değerlendirilmektedir. Çünkü algılanan yönetici desteği ile iş performansı arasındaki ilişkide sanal kaytarmanın aracı rolünü araştıran daha önce yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte, araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak araştırma yalnızca Erzincan ilinde Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'ndeki çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Gelecekteki araştırmalarda birden fazla ilin incelenmesi ve araştırmalara özel sektörün de dâhil edilmesiyle daha geniş kapsamlı incelemelerin yapılması mümkündür. Ayrıca, bu araştırmada, iş performansı genel anlamda ele alınmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda görev içi ve görev dışı performans ayrımı yapılması daha ayrıntılı sonuç elde edilmesini sağlayacaktır. Son olarak araştırma verileri kesitsel niteliktedir. Yani örneklemden bir kereye mahsus veri toplanarak analizi yapılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere ilişkin daha kapsamlı değerlendirme yapabilmek için ileride boylamsal çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Agarwal, U.A. ve Avey, J.B. 2020. Abusive supervisors and employees who cyberloaf. **Internet Research**, 30(3): 789–809.

Anandarajan, M., Simmers, C.A., ve D'Ovidio, R. 2011. Exploring the underlying structure of personal web usage in the workplace. **Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking,** 14(10): 577–583.

Andreassen, C.S., Torsheim, T., ve Pallesen, S. 2014. Use of online social network sites for personal purposes at work: Does it impair self-reported performance? **Comprehensive Psychology,** 3(18): 1-21.

Askew, K.L. 2012. The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing. (Doktora Tezi). Güney Florida Üniverstesi, Psikoloji Bölümü.

Askew, K., Buckner, J.E., Taing, M.U., Ilie, A., Bauer, J.A. ve Coovert, M. D. 2014. *Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior.* **Computers in Human Behavior,** 36: 510–519.

Azman, I., Sieng, L.L., Ajis, M.N., Dollah, N.F., ve Boerhannoeddin, A. 2009. Relationship between supervisor"s role and job performance in the workplace training program. **Scientific Annals of the Alexandru Ioan Cuza**, 56: 237-251.

Baş, M. "**Sanal Kaytarma Davranışı ve Sınıflandırılması". Küreselleşme Bağlamında Örgütsel Davranış**, ed. Hakan Derin. 195-224 İksad Yayınevi, Ankara, Türkiye.

Bhanthumnavin, D. 2003. Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. **Human Resource Development Quarterly,** 14: 79 –97.

Blanchard, A.L., ve Henle, C.A. 2008. Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. **Computers in Human Behavior,** 24(3): 1067-1084.

Blau, P. (1964). **Exchange and Power in Social Life**. New York: Wiley.

Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., ve Wayne, J.H. 2011. Work–family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. **Journal of Vocational Behavior,** 79(3): 640–652.

Çoban, N. 2019. Yönetici Desteği ve İş Performansı Arasındaki İlişkide İçsel Motivasyonun Düzenleyici Etkisi: Trc1 Bölgesindeki Akademisyenlere Yönelik Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi İşletme Bölümü, Gaziantep.

Çöl, G. 2008. Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. **Doğuş Üniversitesi Dergisi,** 9 (1), 35-46.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., ve Rhoades, L. 2002. Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. **Journal of Applied Psychology,** 87: 565-573.

Fındıklı, M.A. 2016. Sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisi: Sağlık ve tekstil sektörü çalışanlarının karşılaştırılması. **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** 9(1): 33-62.

Garrett, R.K., ve Danziger, J.N. 2008. On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. **CyberPsychology & Behavior,** 11(3): 287-292.

Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. **American Sociological Review,** 25: 161-178.

Gök, S., Karatuna, I., ve Karaca, P.Ö. 2015. The role of perceived supervisor support and organizational identification in job satisfaction. **Procedia- Social and Behavioral Sciences,** 177: 38–42.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., ve Schaufeli, W. B. 2006. Burnout and work engagement among teachers. **Journal of School Psychology,** 43(6): 495–513.

Jovanovich, M. J. 2018. Relationship between leader-member exchange and counterproductive work behavior. (Doktora Tezi), Graduate Faculty of the School of Business and Technology Management, Northcentral University, USA.

Kaplan, M., ve Çetinkaya, A. 2014. Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: Otel işletmelerinde bir araştırma. **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi,** 25(1): 26-34.

Karasek, R.A. 1985. **Job Content Questionnaire and User's Guide**. University of Massachusettsat Lowell, New York.

Kerse, G., Soyalın, M., ve Karabey, C.N. (201). Kişi-örgüt uyumu, nötrleştirme ve algılanan yönetici desteğinin sanal kaytarmaya etkisi: Ampirik bir çalışma. **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** 8(4): 100-113.

Khan, S. I., Mahmood, A., Kanwal, S., ve Latif, Y. 2015. How perceived supervisor support effects workplace deviance? Mediating role of perceived organizational support, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), ISSN 2309-8619, Johar Education Society, Pakistan (JESPK)*, 9(3), 940-967

Khattak, S.R., Ullah, H., ve Awan, M. Z. 2020. Does supervisor communication styles reduce cyberloafing? Important roles of work engagement and psychological capital. **Global Social Sciences Review,** 5(1): 562-571.

Koay, K.Y. Soh, P.C.H., ve Chew, K.W. 2017. Antecedents and consequences of cyberloafing: Evidence from the Malaysian ICT industry. *First Monday*, 22(3).

Kossek, E.E. Pichler, S. Bodner, T ve Hammer, L.B. 2011. Workplace social support and work–family conflict: a meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. **Personnel Psychology,** 64(2): 289–313.

Kula, S. 2011. Occupational Stress and Work-Related Wellbeing of Turkish National Police (TNP) Members. Doctoral Dissertation. Florida University of Central Florida.

Kurt, E. 2013. Algılanan Sosyal Destek Ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, Ankara.

Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K.Y.A., ve Buffardi, L.E. 2011. Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. **Computers in Human Behavior,** 27(6): 2192-2199.

Lim, V.K.G; Teo, T.S.H. ve Loo, G.L. 2002. How do I loaf here? Let me count the ways. **Communications of the ACM,** 45: 66-70.

Lim, V.K.G. 2002. The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. **Journal of Organizational Behavior,** 23(5): 675-694.

Maertz, C.P., Griffeth, R.W., Campbell, N.S., ve Allen, D.G. 2007. The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. **Journal of Organizational Behavior,** 28(8): 1059–1075.

Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B. M., ve Taylor, M. S. 2000. Integrating justice and social exchange: The different effects of fair procedures and treatments on work relationships. **Academy of Management Journal,** 43: 738–748.

Michael R. 2002. Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. **Journal of Organizational Behavior,** 23(3): 257–266.

Pazy, A. ve Ganzach, Y. 2009. Pay contingency and the effects of perceived organizational and supervisor support on performance and commitment. **Journal of Management,** 35(4): 1007–1025.

Robinson, S.L., ve Bennett, R.J. 1995. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. **Academy of Management Journal,** 38(2): 555-572.

Settoon, R.P., Bennett, N., ve Liden, R. C. 1996. Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. **Journal of Applied Psychology,** 81(3): 219–227.

Shanock, L.R. ve Eisenberger, R. 2006. When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. **Journal of Applied Psychology,** 91(3): 689–695.

Sharma, S.K. ve Gupta, J.N.D. 2004. Improving workers' productivity and reducing internet abuse. **Journal of Computer Information Systems,** 44(2): 74-78.

Sigler, T.H. ve Pearson, C.M. 2000. Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment, **Journal of Quality Management,** 5: 27-52.

Sonnentag, S. 2003. Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. **Journal of Applied Psychology,** 88(3): 518-528.

Stanton, J. M. 2002. Company profile of the frequent internet user. **Commun. ACM,** 45(1): 55-59.

Tinofirei, C. 2011. The unique factors affecting employee performance in non-profit organisations. (Yüksek Lisans Tezi). Güney Afrika Üniversitesi.

Uehara, E.S. 1995. Reciprocity reconsidered: Gouldner's `moral norm of reciprocity' and social support. **Journal of Social and Personal Relationships,** 12(4): 483-502.

Ural, A. ve Kılıç, İ. 2005. **Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss ile Veri Analizi**, Detay Yayıncılık, Ankara.

Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. 2011. Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. **Computers in Human Behavior,** 27(5): 1751-1759.

Whang, Z. 2014. Perceived supervisor support and organizational citizenship behavior: The role of organizational commitment. **International Journal of Business and Social Science,** 5(1): 210-214.

Zhang, A. Y., Tsui, A. S., Song, L. J., Li, C., ve Jia, L. 2008. How do I trust thee? The employee–organization relationship, supervisory support, and middle manager trust in the organization. **Human Resource Management,** 47(1): 111-132.

Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. ve Olivares-Mesa, A. 2010. Bringing cyber loafers back on the right track. **Industrial Management & Data Systems,** 110 (7): 1038-1053.

ÖRGÜT KURAMI

KAMU ÖZEL ORTAKLIĞI ÖRGÜTLENME BİÇİMİNDE KURUMSAL MANTIKLARIN ANALİZİ: ŞEHİR HASTANELERİNDE NİTELİKSEL BİR ÇALIŞMA

Kerim KARADAL

Uludağ Üniversitesi,
kerimkaradal@gmail.com

İlhan ALYAY

Uludağ Üniversitesi,
ilhanalyay@gmail.com

Mehmet Metehan ÇETİNTAŞ

Uludağ Üniversitesi,
mehmetmetehancetintas@gmail.com

Prof. Dr. Bilçin TAK MEYDAN

Uludağ Üniversitesi,
btak@uludag.edu.tr

ÖZET

Bu çalışma bir yanıyla hibrit bir örgüt olan şehir hastanelerinde var olan farklı kurumsal mantıkların yüklenici cephesinde günlük iş pratiğine nasıl tezahür ettiğini araştırmayı öte yandan da yüklenicinin maruz kaldığı farklı kurumsal mantıklarla başa çıkma stratejilerinin neler olduğunu izah etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda Türk sağlık alanında nitel araştırma teknikleri kullanılarak görgül bir çalışma yapılmıştır. Doküman incelemeleri, saha gözlemleri ve görüşmeler yoluyla elde edilen verilerin analizi kamu ve yüklenici tarafın hakim kurumsal mantıkları dışında hareket ettiklerini göstermiştir. Araştırma bulguları batı toplumlarında uygulanan formların Türkiye bağlamında, yüklenici tarafınca farklı olarak icra edildiğini ve bu farklılığın günlük iş pratiklerine yansıtıldığını ortaya koymuştur. Araştırma bulguları, hibrit bir örgüt olan şehir hastanelerinde yasal düzenlemelerin idare ve yüklenici taraf aktörlerinin pratiklerini şekillendirmediği, buradan hareketle sözleşmeye bağlı hukuki form yerine, oryantalist, idare ile informal ilişkilerin belirleyici olduğu bir yapının var olduğuna işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Mantıklar, Şehir Hastaneleri, Hibrit Örgütler, Kamu Özel Ortaklığı

GİRİŞ

Bu çalışmada (i) hibrid örgütler olarak şehir hastanelerinde yerleşik kurumsal mantıkların günlük iş pratiği içerisinde nasıl tezahür ettiği ve (2) ticari/şirket kurumsal mantığının temsilcisi olarak yüklenici firmaların söz konusu çelişik kurumsal mantıkların zorladığı zihni şablonlarla nasıl başa çıktıkları sorularına Türkiye bağlamında cevap aranmaktadır. Çalışmanın analiz düzeyi örgütlerdir. Araştırma çelişik kurumsal mantıkların analizine uygun olmaları nedeniyle hibrid örgütler olarak kamu-özel işbirliğine dayalı örgütlenme formu olan şehir hastaneleri üzerinde yürütülmüştür. Çalışmanın temel motivasyonu, şehir hastanelerinde ticari /şirket kurumsal mantığının batı yazınında kavramsallaştırıldığı biçimde bir zihni şablon sunmayabileceğini ve yüklenici firmanın kamu hizmeti ve profesyonel mantığın temsilcilerinin talepleri ile başa çıkma stratejilerinin Türkiye bağlamına özgü olacağını ampirik olarak göstermektir.

Araştırmanın alana iki temel kuramsal katkı potansiyeli taşıdığı düşünülmektedir. Bunlardan ilki Türk Sağlık alanında yerleşik ve şehir hastanelerinde günlük iş pratiği içerisinde gözlemleneceği

varsayılan kurumsal mantıkların neler olduğuna dairdir. Çoklu kurumsal mantıkları örgüt düzeyinde analiz eden bundan önceki Türkiye çalışmaları (Örneğin, Özseven vd., 2014; Koç ve Vurgun, 2012); profesyonel, kamu hizmeti, piyasa ve şirket mantıklarının Türk sağlık alanında yerleşik olduğu varsayımı ile tasarlanmıştır. Bu çalışmada ise genel olarak ülkemizde ve özel olarak sağlık alanında piyasa ekonomisi mekanizmalarının işlemediği gözleminden hareketle (Meydan vd. 2020) piyasa mantığının alanda yerleşik olmadığı varsayılmıştır. Bu zemine dayandırılarak araştırma, Sağlık Bakanlığı'nın kamu hizmeti sunum mantığının (Meydan ve Yasit, 2015) ; hekim ve diğer sağlık çalışanlarının profesyonel mantığın ve şehir hastanelerinde yüklenici firmaların ticari/şirket mantığını örgüt içinde temsil ettikleri kabulü ile tasarlanmıştır.

İkinci katkı potansiyelinin ise araştırmada incelenen meselenin problematize edilme biçimine dayandığı düşünülmektedir. Sağlık alanında çelişik/uyumlu kurumsal mantıkların bir arada olmasının sonuçlarını alan, örgüt ve birey düzeyinde inceleyen önceki çalışmalarda, hekim ve sağlık çalışanları ile bakanlığı temsil eden bürokrat/kamu yöneticilerinin piyasa, veya ticari/şirket mantıklarının empoze ettiği şablonlara maruz kaldıkları örtük varsayımı yapıldığı gözlenmiştir. Söz konusu ön kabul çerçevesinde çoğu çalışmada veriler, hekimler ve bakanlığı temsil eden yöneticilerden toplanmıştır. Bu çalışmada ise yüklenici firmanın ticari mantığın temsilcisi olarak örgüt içerisinde var olduğu varsayımı yapılarak kamu hizmeti üretim mantığı ve profesyonel mantıkları temsil eden aktörlerle günlük iş pratiği içerisinde yaşadıkları problemler analiz edilemeye çalışılmıştır. Bir diğer ifade ile araştırmada ticari/şirket mantığının örgüt içerisindeki temsilcisi olarak yüklenici firmanın, devlet ve profesyonel mantık şablonlarına göre gelen taleplerle nasıl başa çıktıkları mercek altına alınmıştır.

Araştırmada, Türk sağlık alanında üç farklı yöntem ile veri toplanarak bulguların doğrulanmaya (triangule edilmesi) çalışılmış olmasının da yazına katkı potansiyeli taşıdığı düşünülmektedir. Çünkü çalışmada, (i)doküman inceleme ve (ii) mülakat yoluyla toplanan veriler (iii) proje ekibinden bir araştırmacının 17 gün boyunca refakatçi rolüyle araştırmanın yürütüldüğü kontekste saha gözlemleri yaparak notlar alması yoluyla doğrulanmaya çalışılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın kuramsal arka planında, Kurumsal Mantıklar yazını, Hibrid Örgütler ve Kamu-Özel Ortaklığı Örgütlenme Biçimine dair yazın yer almaktadır.

Kurumsal mantıklar, bireylerin somut dünyalarını oluşturan, toplumsal varoluşlarına anlam katan varsayımlar, değerler, inançlar, kurallar ve somut uygulamaların sosyal olarak inşa edilen tarihsel şablonların bütünü olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal mantıkların örgütlerin ve bireylerin eylemlerini kısıtlayıcı ve biçimlendirici etkiye sahip oldukları ve bu nedenle de örgütsel alanlarda meşruiyetin temelini oluşturdukları (Thornton ve Occasio, 1999 ve 2008; Thornton vd., 2012) fikri yazında kabul görmektedir.

Friedland ve Alford (1991), kurumsal mantıklar yazınını inşa eden çalışmalarında sosyal sistemleri (i) birey, (ii) örgüt ve (iii) toplum olmak üzere içiçe geçmiş üç farklı düzeyde kavramsallaştırmışlardır. Buna göre toplum düzeyindeki mantıkların örgüt düzeyinde; örgütte yerleşik mantıkların da birey üzerinde sınırlandırıcı ve belirleyici etkisi söz konusudur. Bu kavramsallaştırma analiz düzeyinin alandan aktöre doğru kayabilmesinin ve kurumların organize ve bireysel aktör davranışlarında tezahür edebileceği fikrinin kabul görmesinin kuramsal zeminini oluşturmuştur (Meydan, 2020).

Friedland ve Alford (1991) ayrıca, aktörün kurumsal yapı ile arasına mesafe koyabileceğini ve yapının sosyal eylem üzerinde mutlak belirleyici olmayabileceğine dair de önemli tespitlerde bulunmuşlardır. Buna göre (Friedland ve Alford, 1991: 246-248) sosyal bağlam, aktörlerin davranışsal repertuarını şekillendiren ve sınırlayan "bir dizi somut pratik ve sembolik yapı" ya dair merkezi mantıklarla karakterize edilmektedir. Yazarların ontolojik olarak çelişik olduklarını düşündükleri bu merkezi mantıklar kapitalist piyasa, bürokratik devlet, aile, demokrasi ve din

kurumsal mantıklarıdır. Daha sonraki çalışmalarda (Thornton ve Occasio, 2008; Thronton ve diğerleri, 2012) bu beşli kurumsal mantık tipolojisi revize edilerek piyasa, şirket, meslek, devlet, aile, din ve topluluk olmak üzere yedili bir ideal kurumsal mantıklar tipolojisi fikri alanda kabul görmüştür. Yazında söz konusu kurumsal mantıkların varlığı ve etkileri alan, örgüt ve birey düzeyinde yürütülen analizlerle tespit edilmeye çalışılmıştır. Farklı yöntemler de izlenmekle birlikte alan/örgüt/bireysel aktör düzeyinde yapılan gözlemlerin, ideal kurumsal mantıklar referans alınarak bulgulara ulaşılan kalıp-eşleştirme tekniğinin sıklıkla tercih edildiği izlenmektedir (Meydan ve diğerleri, 2020).

İdeal Tip Kurumsal Mantıklar

Genel olarak kurumsal mantıklar yazınında ve bu çalışmayla ilgisi bakımından spesifik olarak sağlık hizmeti üretim alanında tariflenen ideal kurumsal mantıklara kısaca değinmek önem taşımaktadır. Yazında, ideal tip meslek (profesyonel) mantığının, işin sadece meslek mensupları tarafından kontrol edildiği bir yapıyı resmettiği fikri kabul görmektedir. Örneğin bu ideal tipte doktorlar, tek başlarına veya diğer hekimlerle birlikte tanı koyan-tedavi uygulayan ve genellikle kendi işlerinin sahibi olarak çalışan bireylerdir (Goodrick ve Reay, 2011). İdeal piyasa mantığı ise serbest piyasa koşulları altında ve tüketici tercihleri doğrultusunda piyasa mekanizmaları ile şekillenen bir yapı olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu kapsamda örneğin sağlık alanlarında piyasa mekanizmaları mesleki kontrolün yerini almakta ve hekimin sunduğu hizmetin bedeli hizmeti üreten ve alan bireysel ve kurumsal müşteriler arasında müzakere edilerek belirlenmektedir (Reay ve Jones, 2015). Thornton ve diğerlerinin (2012) tariflediği ticari/şirket mantığına göre ise aktör çalışan statüsüne geçmekte ve meslek mensubu olmaktan gelen uzmanlık bilgisi ve deneyimine rağmen otonomisini kaybetmektedir. Bunun yerine yönetsel kontrol esas olmaktadır (Thornton ve diğerleri, 2012). Şirket yöneticileri örgütte hangi çalışanın ne yapacağını, bunun için hangi etkinliklere sahip olunması gerektiğini ve izlenecek prosedürleri örgüt üyelerine reçete etmekte; profesyoneller dahil tüm çalışanların performansını değerlendirmekte; sunulan ürün ve hizmetlerin kalitesine ve fiyatına karar vermektedirler (Goodrick ve Reay, 2011). İdeal devlet/kamu hizmet mantığı kavramsallaştırmasına göre ise merkezi ve/veya yerel yönetim mesleki bilgiyi, mesleki uygulama için kimlik bilgilerini ve işin organizasyonunu kontrol eder. Profesyoneller bu kez de mesleğini serbest olarak icra etmek veya bir şirketin çalışanı olmak yerine, devletin çalışanları olarak kabul edilirler. Sunulacak hizmetlerin kalite standartlarını ve fiyatını devlet yöneticileri belirler (Goodrick ve Reay, 2011). Dolayısıyla örneğin bu çalışmada konu edinilen sağlık alanında hekimler, mesleki norm ve yetkinliklerine dayalı olarak mesleklerini otonom şekilde icra etme gücünü kaybetmektedirler. Bunun yerine merkezi/yerel yönetimin kendilerine yüklediği toplum sağlığını koruma ve güçlendirme, herkese eşit hizmet sunma misyonunu temsil eden kamu temsilcileri olarak mesleklerini icra etmeleri beklenmektedir (Reay ve diğerleri, 2017).

Çoklu Kurumsal Mantıklar ve Hibrid Örgütler

Başlangıçta kurumsal mantıkları konu alan çalışmalarda bir örgütsel alanda tek bir kurumsal mantığın baskın olduğu ve bu mantığın reçete ettiği davranışın meşruiyet kaygısı ile aktör tarafından benimsendiği kabulü yapılmıştır. İzleyen çalışmalarda tek bir kurumsal mantığın alanda daima baskın olmayabileceği; Çatışan kurumsal mantıklardan örneğin yeni mantığın güçlenerek alana hakim olabildiği ya da eski mantığın hâkimiyetini sürdürmeye devam ettiği ya da ikisinden yeni/hibrid bir mantığın doğarak örgütsel alanda baskın hale geldiği gösterilmiştir (Reay ve Hinings, 2009; Thornton ve diğerleri, 2012). Daha sonraki çalışmalarda ise çok sayıda kurumsal mantığın göreli konumları zaman içerisinde değişmekle birlikte bir örgütsel alanda var olabileceği; Bazı kurumsal mantıkların aslında ontolojik olarak çelişik olmayabilecekleri ve bunlardan bazılarının uyum içerisinde varlık gösterebilecekleri fikri kabul görmüştür (Goodrick ve Reay, 2011).

Friedland ve Alford'un (1991) içiçe geçmiş sistemler ve aktörün çok sayıda merkezi kurumsal mantığın etkisine maruz kaldığı kavramsallaştırmalarından hareketle örgüt düzeyinde kurumsal

mantıkların göreli etkilerinin hangi değişkenler dikkate alınarak incelenebileceği sorusu gündeme gelmiştir. Pache ve Santos (2013), alan düzeyinde çatışan kurumsal mantıkların örgüt içerisinde temsil edilip-edilmemelerini dikkate alan analizler yürütmüşlerdir. Bu amaçla öncelikle en az iki kurumsal mantığın çelişik reçeteler sunarak aktörün davranışları üzerinde etkili olduğu kabulünü yapabilmek için hibrid örgütler olarak sosyal girişimleri incelemişlerdir.

Pache ve Santos 'a (2013) göre farklı kurumsal mantıkların temsilcilerinin ve unsurlarını örgütün içerisinde varlık göstermesi halinde hibrit örgütlerden söz edilebilir. Yazarlar hibrid örgütlerin farklı sektörel özellikleri veya örgütsel formları birleştiren yapılar olarak kavramlaştırmak yerine, teorik olarak daha zengin bir yaklaşım sunan, *çoklu kurumsal mantıkların taşıyıcıları* olarak tanımlanmasını önermektedirler. Böylece hibrid örgütler, alan düzeyinde yerleşik kurumsal mantıkların temsilcilerinin örgüt içerisinde bulunması nedeniyle her bir kurumsal mantığın örgüte sirayet ettiği, yani dayattığı zihni şablonun örgüt içerisinde meşruiyet kazandığına karine teşkil edecek yapılar olarak analiz edilebileceklerdir (Pache ve Santos, 2013).

Hibrid Örgüt Olarak Kamu- Özel Ortaklığına Dayalı Örgütlenme Formu

Kamu-Özel İşbirliği (KÖİ) ifadesi ilk kez 1970'lerde kullanılmış ve 1980'lerde bu tür işbirlikleri hakkında kitaplar yazılmaya başlanmıştır (Rose, 1986) ve 'PPP (public-private partnership)' kısaltması ortak bir notasyon haline gelmiştir (Bovaird, 2010). Birleşik Krallık bu modeli yaygın ve geniş ölçekli olarak kullanan ilk ülkedir. 1992'de Muhafazakâr Parti'nin başlattığı ve esas olarak İşçi Partisi'nin "Üçüncü Yol" politikalarıyla benimseyerek güçlendirdiği Özel Finansman Girişimi (Private Finance Initiative) modeli dünyada KÖİ modellerinin en önemli uygulamalarıdır (PPP Forum, 2021).

Sağlık alanında KÖİ'lerin (i) altyapı tabanlı model – toplum sağlığı hizmetleri altyapısı oluşturma veya yenileme amaçlı-, (ii) klinik hizmetler modeli - hizmet sunum kapasitesini arttırma veya genişletme amaçlı- ve (iii) entegre model - kapsamlı bir altyapı ve hizmet sunum paketi sağlama amaçlı- olmak üzere üç ayrı nitelik taşıyabildiği gözlenmektedir (World Bank Group, 2016). Türkiye'de sağlık hizmeti sunum sektöründe KÖİ, Entegre Sağlık Kampüsü modeli çerçevesinde yürütülmekte olup yüklenici firma hem kapsamlı bir altyapı inşa etme ve hem de tıbbi hizmet dışında kalan hizmetlerin sunumunu sağlama rolü üstlenmektedir. Türkiye'de uygulanan bu model "Şehir Hastaneleri" adı altında toplanmış ve planlanan 20 projeden 13'ü işletmeye alınmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2021).

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında doküman incelemesi, mülakat ve gözlemden oluşan çoklu bir metodoloji ile veri toplanmıştır.

(i) Doküman incelemesi: Bu çalışma kapsamında Türk sağlık alanında Kamu-Özel Ortaklığı sistemine dair ilk düzenlemenin yapıldığı 3/7/2005 tarih ve 5396 sayılı "Sağlık Hizmeti Temel Kanununa Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun" ile başlanarak sırası ile ilgili alanı düzenleyen 285 sayfa doküman incelenmiştir.

(ii) Mülakat: Çatışan kurumsal mantıkların günlük iş pratiğine nasıl tezahür ettiğini gözlemleyebilmek için Türkiye'nin en büyük kapasiteye sahip şehir hastanelerinden ikisinde (A ve B Hastaneleri olarak anılacaktır.) yüklenici firma (A ve B Hastanesi) ve yüklenici firmayı idare adına denetlemek (B hastanesi) gibi kritik rollere sahip 3 yönetici ile mülakatlar yapılmıştır (Tablo 1). Mülakatlar yarı-yapılandırılmış olarak gerçekleştirilmiş ve ortalama 45 dakika sürmüştür. Sorgulanan meselenin hassasiyeti nedeniyle hiçbir denek ses kaydı yapılmasına izin vermemiştir. Sorular, sağlık alanında 10 yıllık deneyime sahip ve dolayısıyla meslekler- roller arasındaki güç ve

statü ilişkilerini fiilen gözlemlemiş olan birinci yazar tarafından yürütülmüş ve her mülakatta araştırma ekibinden 2 kişi eş zamanlı olarak not almıştır.

(iii) Saha Gözlemi ile Doğrulama Çalışması: Araştırma ekibinden bir kişi, B hastanesinde hasta refakatçisi olarak 17 gün boyunca saha gözlemi yaparak doküman inceleme ve mülakat bulguları doğrulanmaya (Yin, 2011; Flick, 2018) çalışılmıştır. Bu kapsamda, 1 başhemşire, 5 hemşire, 2 fizyoterapist, 2 radyolog, 1 şef ve 5 oda destek personeli günlük iş pratiği içerisinde gözlemlenmiş ve notlar almıştır.

Tablo 1: Görüşme Yapılan Aktörlere İlişkin Bilgiler

Yönetici Kodu	**Unvanı**	**Geçmiş Görevleri**
Y1	B Hastanesi – İdari ve Mali İşler Müdür Yardımcısı (Bakanlık Tarafı)	İşletme lisans mezunu, uzun yıllar kamu hastanelerinde yöneticilik yapmış B Şehir hastanesinin kuruluşundan beri bu hastanede görev yapmaktadır.
Y2	A Hastanesi – Operasyonlardan Sorumlu Müdür (Yüklenici Tarafı)	Uzun yıllar kamu ve özel hastanelerde sağlık çalışanı olarak görev yapmış olan ve sonrasında A hastanesi olarak kodlanan entegre sağlık kampüsü bünyesinde yer alan hastanelerin tüm saha operasyonlarından sorumlu üst düzey yöneticidir.
Y3	B Hastanesi – İşletme Müdürü (Yüklenici Tarafı)	Uzun yıllar kamu ve özel hastanelerde yöneticilik yapmış iki ayrı şehir hastanesinin kuruluş çalışmalarında ve yönetiminde üst düzey yönetici olarak görev almıştır. B hastanesinin kuruluşundan itibaren üst düzey yönetici olarak görev yapmaktadır. .

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen bulguları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

(i) Hibrid örgütler olarak faaliyette bulunan şehir hastanelerinde üç kurumsal mantığın yerleşik olduğu tespit edilmiştir. Bunlar, hekim ve diğer sağlık çalışanlarının varlığı ve tıp mesleğine özgü nitelikler nedeniyle profesyonel mantığın; kamu-özel ortaklığı formu nedeniyle topluma hizmet götürmeyi önceleyen ve 'sağlık hizmeti anayasal haktır' prensibini esas alan devlet/kamu hizmeti sunum mantığı ve yüklenici firmanın temsilcisi olduğu ticari/şirket mantıklarıdır.

(ii) Araştırmanın sorunsalı gereği mercek altına alınan ticari/şirket mantığını örgüt içerisinde meşru kılan yüklenici firma yöneticileri ile yapılan mülakatlar, kamu ve yüklenici taraf ilişkilerinde sözleşme hükümleri yerine informal ilişkilerin belirleyici olabildiğini; bakanlık ve hekimlerden gelen baskılarla sözleşme ihlallerinin ortaya çıkmasına rağmen yüklenici firmanın hukuk yoluna gitmediğini ortaya koymuştur. Mülakat bulguları yüklenici firma yönetimi tarafından örgüt içerisinde temsil edilen Ticari/Şirket Mantığının reçete etmesi beklenen zihni şablonun aktör davranışlarına yansımama halinin dikkat çekici meselelerde ve çok sayıda tekrarladığına dikkat çekmektedir. Örneğin sözleşme hükümlerine göre yüklenici firmaya bırakılan bir

hizmet alanının, yapılan tıbbi cihaz ve insan kaynağı yatırımına rağmen bakanlık tarafından bir başka özel kuruluşa verilebildiği verisine ulaşılmıştır. Benzer şekilde bir şehir hastanesi bünyesinde toplanan bazı kamu hastanelerinin entegre sağlık kampüsüne taşeronlarıyla birlikte taşındıkları, sözleşmeye göre yüklenici firmaya bırakılan bu hizmet alanlarına faaliyette bulunmak üzere çok sayıda özel işletmenin hastaneye bakanlık eliyle yerleştirildiği tespit edilmiştir. Diğer taraftan, mevzuata göre yüklenici firmalar hasta bakım hizmetlerinde yer almadığı ve sözleşme hükümlerine göre hastabakıcı pozisyonu mevcut olmadığı halde başhekim, doktor ve hemşirelerin ısrarlı talepleri nedeniyle yüklenici firma temizlik personelinin hastabakıcı olarak çalıştırılabildiği görülmüştür. Saha gözlemleri bu mülakat bulgusunu doğrulamıştır. Son bir örnek olarak da doktorların bakanlık üzerinden yürüttükleri lobicilik faaliyetleri sonucunda, tıbbi olmayan hizmet alanları ve roller yüklenici firmaya bırakılmış olmasına rağmen bakanlık tarafından işe alınan tıbbi sekreter / tıbbi kayıt elemanlarının şehir hastanelerde işe başlatıldığı bulgusunun altı çizilebilir.

(iii) Bulgular, yüklenici firmaların Pache ve Santos (2013) çalışma bulgusu ile paralel olarak yazında uzlaşma stratejisi olarak adlandırılan stratejileri pek tercih etmediklerini ve gelecek sözleşme döneminde çözümlemek üzere geçici ateşkesler yapma yoluna gittiklerini göstermektedir. Diğer taraftan bulguların, Friedland ve Alford (1991), Swell (1990) ve Pache ve Santos (2013) çalışmalarında vurgulandığı üzere aktörün yararına göre farklı kurumsal şablonları seçebildiğini, çelişik şablonların bazı komponentlerini birleştirerek eklektik/yeni şablonlar yaratabildiğini; bunları yaparken aktörün son derece geniş bir hareket kabiliyetine sahip olduğunu ve davranış repertuarının temsilcisi olduğu kurumsal mantığın (home logic) tariflediğinin çok ötesinde ve çelişik görünen kurumsal mantıkların reçete ettiklerini de içerecek kadar geniş olduğuna (Mac Pherson ve Sauder, 2010) işaret ettiği sonucuna varmak mümkündür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Şehir Hastanelerinde yürütülen araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar çerçevesinde gelecek çalışmalar için önerileri aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Kurumsalcı bakış açısıyla yürütülen çalışmalarda bağlamın dikkate alınması önem taşımaktadır. Kurumsal yapı ve bu yapının aktör üzerindeki etkilerinin batı yazını referans alınarak yürütülmesi, gerçeğe ulaşılmasını engelleyebilmektedir. Diğer taraftan bu yaklaşımın bizim incelediğimiz bağlamın sunduğu özgün verilere rağmen kuramın gelişimine katkı yapacak çalışmaların ortaya konmasını güçleştirdiğini düşünmek de mümkündür.

Kurumsallaşmasını tamamlamamış örgütsel alanlarda, alanı regüle eden mevzuat üzerinden yürütülen analizler 'kurumsal yaşamın gözlenebilen alanında' neler olup bittiğine dair doğru gözlemler yapılmasına imkân vermeyebilmektedir. Nitekim kamu-özel ortaklığı ile sağlık tesisi yenileme, onarımı ve yeni tesis yapılmasına dair mevzuat ile mülakat ve gözlem yoluyla elde edilen veriler çelişik görünmektedir. Çünkü bizim ülkemiz gibi ülkelerde taraflar arası ilişkiler mevzuat ve sözleşme hükümleri çerçevesinde yürümeyebilmektedir. Bu nedenle derinlemesine mülakatlar ve saha gözlemleri önemli görünmektedir. Deneklerin mensubu oldukları örgüt veya kendi pozisyonları açısından kritik önem taşıyan meselelerde detaylı bilgi/örnek vermekten kaçınmaları beklenen bir davranıştır. Bu problemin üstesinden gelebilmek açısından mülakatların doğrudan saha gözlemleri ile desteklenmesi önerilebilir.

Son olarak kurumsal mantık çalışmalarında yapılan örtük varsayımların araştırmacının ve çalışmanın yansızlığına gölge düşürülebileceğini not etmek önem taşımaktadır. Kamu-özel ortaklığının toplumun aleyhine bir örgütlenme formu ve politik tercih olduğu; örgüt içinde kamu hizmeti üretimini ve tıp mesleğinin mesleki normlar ve otonomi çerçevesinde icrasını merkeze

alan kurumsal mantıkları temsil eden aktörlerin ticari/şirket mantığının dayattığı şablonun mağduru oldukları örtük varsayımlarının gerçeğe ulaşma açısından problemli olduğuna dikkat çekmek mümkündür.

KAYNAKÇA

Battalina, J. ve Dorado, S., 2010. Building Sustainable Hybrid Organizations: The Case Of Commercial Microfinance Organizations. Academy of Management Journal: 1419-1440.

Bresharov, M. ve Smith, W., 2014. Multiple Institutional Logics In Organizations Explaining Their Varied Nature And Implications. Academy Of Management Review: 364-381.

Bovaird, T., 2010. A Brief Intellectual History of The Public–Private Partnership Movement. G. Hodge, C. Greve, ve A. Boardman, International Handbook on Public–Private Partnerships: 43-67. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.

Dimaggio, P. ve Powell, . W., 1983. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism And Collective Rationality In Organizational Fields. American Sociological Review: 147-160.

Flick, U., 2018. Triangulation in Data Collection. U. Flick, The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection: 527-544. SAGE.

Friedland, R. ve Alford, R. R., 1991. Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions W.W. Powell- P.J. DiMaggio (Eds.), The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: University of Chicago Press: 232-263.

Goodrick, E. ve Reay, T., 2011. Constellations Of Institutional Logics: Changes In The Professional Work Of Pharmacists. Work And Occupations: 372-416.

Koç, O. ve Vurgun, L., 2012. Managing The Rivalry Of Antithetic Institutional Logics: A Qualitative Study In The Scope Of Turkish Healthcare Field. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi: 157-174.

Özseven, M., Danışman, A. ve Bingöl, A., 2014. Dönüşüm mü, Gelişim mi? Kamu Hastanelerinin Yönetiminde Yeni Bir Kurumsal Mantığa Doğru. ODTÜ Gelişme: 119-150.

Pache, A. ve Santos, F., 2013. Inside The Hybrid Organization: Selective Coupling As A Response To Competing Institutional Logics. Academy Of Management Journal: 972-1001.

PPP Forum. 2021. What is the Private Finance Initiative (PFI), http://pppforum.com/current-questions-about-pfi#Answer635, Erişim Tarihi: 23.01.2021.

Reay, T., Goodrick, E., Boch, S. ve Ann, S., 2017. Getting Leopards to Change Their Spots: Co-creating a New Professional Role Identity. Academy of Management Journal: 1043-1070.

Reay, T. ve Hinings, C., 2009. Managing The Rivalry Of Competing Institutional Logics. Organization Studies: 629-652.

Rose, E. (1986). New Roles for Old Cities. Aldershot: Gower.

Sağlık Bakanlığı. 2021. Şehir Hastaneleri. Sağlık Yatırımları Genel Müdürlüğü, https://sygm.saglik.gov.tr/TR,33960/sehir-hastaneleri.html, Erişim Tarihi: 23.01.2021.

Sağlık Bakanlığı. 2021. Şehir Hastaneleri Mevzuat. Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü, https://khgmsehirhastaneleridb.saglik.gov.tr/TR-33945/mevzuat.html, Erişim Tarihi: 23.01.2021

Tak Meydan, B. 2020. Kurumsal Değişim ve Kurumsal Girişimcilik. C. Sözen, ve N. Basım, *Örgüt Kuramları*: 543- 622. Ankara: Beta.

Tak Meydan, B. Ve Yasit, M. 2015. "Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun'dan Kamu Özel İş Birliği Modeli ile Tesis Yaptırılması, Yenilenmesi Ve Hizmet Alınmasına Dair Kanuna: Türk Sağlık Alanında Kurumsal Çevrenin Değişimi (1928-2014)". 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi: 13-29.

Thornton, P. H. ve Ocasio, W., 1999. Institutional Logics And The Historical Contingency Of Power In Organizations. American Journal Of Sociology: 801-843.

Thornton, P. H. ve Ocasio, W., 2008. Institutional Logics. The Sage Handbook Of Organizational Institutionalism. Los Angeles: Sage: 99-129.

Thornton, P. H., Ocasio, W. ve Lounsbury, M., 2012. The Institutional Logics Perspective: A New Approach To Culture, Structure, And Process. Oxford: Oxford University Press.

World Bank Group. 2016. Public-Private Partnerships in Health. Washington: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.

Yin, R. 2011. Qualitative Research from Start to Finish. New York: The Guilford Press.

KÜRESEL FİKİRLERİN DOLAŞIMI: BİR SOSYAL SORUMLULUK UYGULAMASININ TÜRKİYE'YE ÇEVİRİSİ

Arş. Gör. Sedat Ilgaz GÜNAY
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi,
sgunay@ybu.edu.tr

Prof. Dr. Şükrü ÖZEN
İzmir Ekonomi Üniversitesi,
özen.sukru@izmirekonomi.edu.tr

ÖZET

Bu bildiri, küresel bir fikrin yeni bir yerel bağlama çevirisi sırasında toplumsal anlamların söylemsel olarak nasıl oluşturulduğunu incelemeyi amaçlamaktadır. Söylemsel stratejiler ile aktörlerin çeviri süreçlerine kasıtlı olarak müdahale etme biçimleri arasındaki bağlantılar yeterince araştırılmamıştır. Söylemsel süreçleri ortaya çıkarmak için bu araştırma, çerçeveleme ve meşrulaştırma stratejileri analizlerinin, konuyla ilgili aktörler tarafından bir fikrin çevirisine dahil edilmesini önermektedir. Eleştirel söylem analizi, görgül bir örneğin, yani finansal okuryazarlığın Türkiye'ye çevrilmesinin incelenmesi için kullanılmıştır. Finansal okuryazarlık, alana yerleşik aktörlerin kurumsal baskı ve talepleri tecrübe ettiği bir dönemde, uluslararası ve ulusal finans alanlarının gündeminde öne çıkmaktadır. Bulgular, küreyerelleşme (*glocalization*) eğilimleri, ilgili faillerin konumları, KSS/sürdürülebilirlik söylemi içindeki gerilimler ve Türkiye'deki çeviri araştırmaları açısından tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çeviri, Küreyerelleşme, Çerçeveleme, Meşrulaştırma Stratejileri, Kurumsal Sosyal Sorumluluk

GİRİŞ

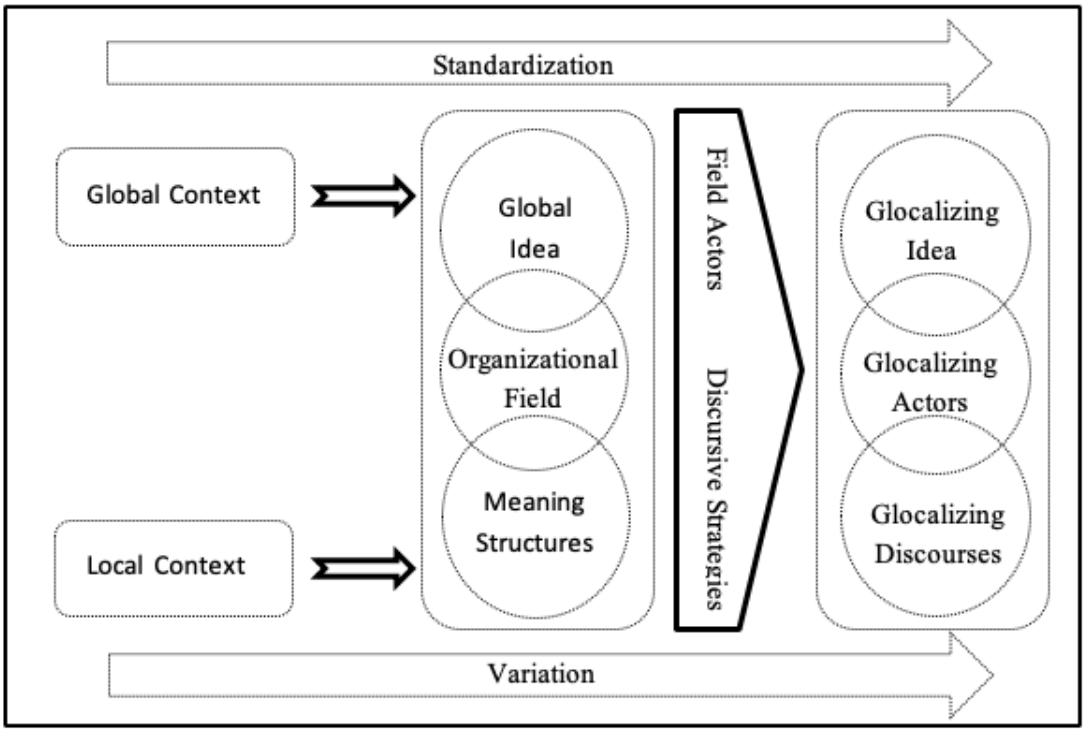
Bu araştırma, küresel bir fikrin, yani finansal okuryazarlığın Türkiye'ye çevirisi sırasında ilgili aktör gruplarının kullandığı söylemsel stratejileri incelemektedir. Kavramların ve fikirlerin erişimlerini giderek yerel ölçeklerin ötesine nasıl genişlettiği ve yerel olarak yerleşik ve aynı zamanda yerel ötesi ölçeğe erişime sahip olan aktörlerin bu tür "küresel fikirlere" nasıl yanıt verdiği, yeni kurumsal kuram içerisinde çeviri akımının temel sorularından biri olagelmiştir (Strang ve Meyer, 1993; Meyer, 2014; Drori ve diğerleri, 2014). Mevcut literatürün, küresel fikirlerin yayılmasının eşbiçimlilik ve varyasyon etkileri arasındaki ikilikle meşgul olduğuna değinilmiştir (Scott, 1995; Ansari ve diğerleri, 2010). Bu tartışmada, 'çeviri' yaklaşımı, yaygın kullanıma sahip, yerel ötesi ve küresel ölçekteki fikir ve kavramlara atıfta bulunarak, bunların yeni yerel bağlamlarda nasıl ele alındığının bağlama bağlı dinamiklerce açıklanabileceğinin altını çizmiştir (Czarniawska ve Joerges, 1996; Czarniawska ve Sevon, 2005).

Mevcut yazın, çeviri süreçlerini çeşitli semiyotik veya sembolik yönleriyle araştırmıştır. Bunlara örnek olarak, anlatılar (Czarniawska ve Joerges, 1996), rasyonelleştirilmiş mitler (Zilber, 2006), retorik (Özen ve Berkman, 2007), söylemsel araçlar (Mueller ve Whittle, 2011) ve çerçeveleme (Meyer ve Höllerer, 2010; Boxenbaum, 2006) çalışmaları verilebilir. Öte yandan araştırmacılar, söylemsel stratejiler ile aktörlerin çeviri süreçlerine etkin olarak müdahale etme biçimleri

arasındaki bağlantının büyük ölçüde yeterince araştırılmadığını kabul etmektedir (Zilber, 2006; Gond ve Boxenbaum, 2013; van Grinsven ve diğerleri, 2016; Waeraas ve Agger Nielsen, 2016). Bu eksikliğe bir parça yaklaşmak üzere, bu araştırma, çerçeveleme (Snow ve Benford, 1988; Benford ve Snow, 2000) ve meşrulaştırma stratejileri (Vaara ve diğerleri, 2006) analizlerini çeviri yaklaşımına dahil etmeyi önermektedir.

KURAMSAL ÇERÇEVE: ÇEVİRİ

Çeviri yaklaşımı, örgütsel uygulama, bilgi ve kavramların örgütsel alanlar, yerel ve yerel ötesi ölçekler içerisinde ve arasında dolaşırken nasıl değiştirildiğini açıklamaya odaklanmış bir kuramsal çerçevedir (Czarniawska ve Joerges, 1996). Çeviri yazını, örgütsel bir fikrin zaman ve mekanda dolaşırken, özgün tarihsel ve bağlamsal özgünlüklerinden sıyrılma eğiliminde olduğunu ileri sürer (Wedlin ve Sahlin, 2017, s. 109). Bu "yerinden çıkarma" (*disembedding*) süreci, dolaşımdaki fikirlerin önemli ölçüde "rasyonelleştirilmiş" neden-sonuç formülasyonları, yani "kuramlaştırma" (*theorization*) biçimini alarak, homojenleştirilme baskısı altında kaldığını savunmaktadır (Strang ve Meyer, 1993). Kısaca ifade etmek gerekirse, pratikte dolaşımda olan, fiilen özgün uygulamalar değil, onların rasyonelleştirilmiş, kuramsallaştırılmış şablonlarıdır (Wedlin ve Sahlin, 2017; bkz. Şekil 1).



Şekil 1. Çeviri Kuramının Analiz Çerçevesi

Ayrıca, çeviri yazınının bağlamın önemine de vurgu yaptığı gözlenmektedir. Çeviri yazını, küresel fikirlerin, alıcı bağlamdaki yerel kurumsal yapılar ve anlam yapıları ile etkileşime girerek, yönetim kavramlarının nasıl dönüştüğünü ve yeni anlamlar edindiğini açıklamaya çalışmıştır (Frenkel, 2005; Özen ve Berkman, 2007; Boxenbaum, 2006; Gond ve Boxenbaum, 2013). Öte yandan, çeviri literatürü son zamanlarda, küresel eşbiçimlilik ve yerel varyasyon eğilimlerinin eşzamanlı etkileşimlerini ifade etmek üzere kullanılan 'küreyerelleşme' (*glocalization*) dinamiklerinin incelenmesine yönelmiştir (Drori ve diğerleri, 2014; Robertson, 2014; bkz. Şekil 1). Çeviri yazını, Meyer'in (2014: 419) 'yüksek eğitimli aracı aktörler' olarak adlandırdığı faillerin,

küreyerelleşmeyle birlikte, deneyimlerini yalnızca yerel kültürel çerçeveden değil, aynı zamanda giderek artan bir şekilde 'küresel rasyonel ideolojiden' türetir hale geldiklerinin altını çizmektedir (Czarniawska ve Joerges, 1996; Wedlin ve Sahlin, 2017), (Waeraas ve Agger Nielsen, 2016: 248).

Söylemsel Stratejiler: Çerçeveleme ve Meşrulaştırma

Çeviri çalışmaları, yine dolaşımdaki yönetim fikirlerinin sembolik ve söylemsel yönlerine odaklanmıştır (Waeraas ve Agger Nielsen, 2016; van Grinsven ve diğerleri, 2016). Bu bağlamda çerçeveleme, organizasyonların ve aktörlerin kaynakları nasıl harekete geçirmeye çalıştıklarını ve iddialarını nasıl hedef kitlelerinin algılarında gerekçelendirerek destek toplamaya çalıştıklarını anlamak için önemli bir analitik araçtır (Snow ve Benford, 1988; Benford ve Snow, 2000). Çerçeveler, mevcut kültürel kodlara referansla oluşturulan ve aktörler tarafından deneyimlerini anlamlandırmak ve etkinliklerini düzenlemek için kullanılan yorumlayıcı kategorilerdir (Snow ve Benford, 1988: 198; Cornelissen ve Werner, 2014: 182). Snow ve Benford (1988), belli bir desteği arkalarına almak ve konumlarını haklı çıkarmak için, bir fikrin savunucuları tarafından uygulanan üç temel çerçeveleme eylemini dillendirirler. Bunlar tanısal, prognostik ve motivasyonel çerçevelerdir. Tanısal çerçeveleme, bir sorunun tanımlanmasını ve ayrıca bir probleme dair sorumluluğun bir nedene veya bir faile atfedilmesini ifade eder. Prognostik çerçeveleme, teşhis edilen soruna önerilen çözümleri ve reçeteleri belirtir. Son olarak, motivasyonel çerçeveleme, fikir savunucularının, izleyicilerini davaya seferber etmek için nasıl çekici nedenler ortaya attığını vurgular.

Eleştirel söylem analizi üzerine inşa edilen meşrulaştırma stratejileri yaklaşımı ise, çeviriye anlam yükleme yollarını, özellikle bir alanda neyin kabul edilebilir ve anlamlı olduğunu belirlemede söylemin rolünü anlamamıza katkıda bulunabilir (Vaara ve diğerleri, 2006; Meyer ve Höllerer, 2010). Mevcut araştırma, Vaara ve diğerleri (2006) tarafından önerilen 'normalleştirme', 'yetkilendirme', 'rasyonelleştirme', 'ahlakileştirme' ve 'anlatılaştırma' olmak üzere beş geçerli meşrulaştırma stratejisini ödünç almaktadır. Normalleştirme, öznel açıklamaları "normal" ve "tarafsız", dolayısıyla görünüşte nesnel olarak, sunmayı sağlayan kalıplaşmış, sorgulanmaksızın kabul edilmiş yapıların meşrulaştırıcı etkisiyle desteklemeye dayanan bir stratejidir (Vaara ve diğerleri, 2006: 798). Yetkilendirme stratejileri, "arabulucu aktörlerin" bir örgütsel alandaki daha yüksek addedilen statülerinden veya "uzmanlık" rollerinden aldıkları meşrulaştırıcı güce işaret etmektedir (Wedlin ve Sahlin, 2017; Meyer ve Höllerer, 2010: 1257). Rasyonelleştirme ile meşrulaştırma ise, önerilen fikirlerin kurumsallaşmış neden sonuç ilişkileri ile fayda-maliyet hesaplarına başvurduğunu öne süren analizler yapılmasını sağlamaktadır (Vaara ve diğerleri, 2006, s. 794; J. Meyer, 2014, s. 415). Ahlakileştirme stratejisi, meşruiyet iddialarını değer yargılarına dayandırmayı gerektirirken, anlatılaştırma ise, anlatının sembolik özelliklerine ve duygusal yüklerine odaklanır ve bunların meşrulaştırıcı bir etki yarattıklarını vurgular (Vaara ve diğerleri, 2006, s. 794).

Çerçeveleme ve meşrulaştırma yaklaşımları, kurumsal bağlamlarda anlamın öznelerarası sosyal inşası sürecine ve ayrıca örgütsel alanlardaki kurumsal yapılaşmaların güç ilişkilerine dayanan söylemsel dinamiklerine ışık tutmak için uygulanabilir analitik araçlar sunar. Bu bağlamda, mevcut çalışmanın amacı, küresel bir örgütsel fikrin çevirisi sürecini küreyerelleşme bağlamında keşfetmektir. Dolayısıyla şu araştırma sorusunu inceler: Küresel bir fikrin çevirisi sırasında öznelerce paylaşılan anlam yapıları söylemsel olarak nasıl kurulur?

YÖNTEM

Görgül Bağlam: Küresel Ölçekte ve Türkiye'de Finansal Okuryazarlık

Finansal okuryazarlık, uluslararası kuruluşlar tarafından, bireylerin finansal piyasa katılımcıları olarak "doğru" finansal kararlar alabilmeleri için gerekli "temel yaşam becerileri" olarak tanımlanmaktadır (OECD, 2012: 2; OECD, 2017: 7). Finansal okuryazarlık konusunu uluslararası ölçekte gündeme taşıyan kritik gelişme 2008 küresel finans krizi olmuştur. Özellikle gelişmekte olan ve düşük gelirli ekonomilerde, uluslararası sermaye hareketlerini serbestleştiren para politikalarının veri olduğu bir ortamda, yaşlanan nüfus, yoksullukla mücadele, dönüşen sosyal güvenlik uygulamaları ve dijitalleşen finansal teknolojiler gibi önemli gelişmelere karşı finansal okuryazarlığın öneminin arttığı vurgulanmaktadır (OECD, 2012; World Bank, 2009). Uluslararası kuruluşlar, finansal aracılara veya hizmet sağlayıcılara, finansal okuryazarlığa bir kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) ve sürdürülebilirlik faaliyeti olarak yaklaşmalarını önermektedir (OECD, 2012: 12).

Finansal okuryazarlığın Türkiye'ye girişi, finans sektörü, kamu ve sivil toplum sektörleri iş birliğiyle ilk eğitim kampanyasının başlatıldığı 2009 yılına dayanmaktadır. Türkiye'de finansal kuruluşların finansal okuryazarlık çabalarını genel KSS ve sürdürülebilirlik uygulamaları içinde konumlandırdıkları ve sundukları söylenebilir. Türkiye'de finansal okuryazarlık serüveninin incelenmesi, çeviri, çerçeveleme ve söylem yaklaşımları açısından mevcut araştırma hedefleri için uygun olduğu ileri sürülebilir. Bu yüzden, kurumsal talepler ve baskılar altında kurumsal bir alanda yerleşik aktörlerin toplumsal anlam inşasını ve çevirilen fikrin süreçteki rolünü keşfetmek açıklayıcı olabilir (Wedlin ve Sahlin, 2017; Ansari ve diğerleri, 2010; Meyer ve Höllerer, 2010). İkincisi, finans alanındaki aktörlerin finansal okuryazarlığa verdiği yanıtları araştırmak, mevcut araştırma çerçevesi için açıklayıcı olacağı ileri sürülebilir.

Veri Toplama

Veri toplama, küresel ölçekte ve Türkiye'de finansal okuryazarlık konusu etrafındaki anlam inşasını anlamayı ve karşılaştırmayı amaçlamaktadır. Küresel ölçekteki veriler, 2007'den 2020'ye kadar Financial Times ve Wall Street Journal'daki çevrimiçi veri tabanı araştırmalarından oluşmaktadır. Türkiye'ye ilişkin veriler, Hürriyet ve Dünya gazetelerinin 2009-2020 yılları arasında ekonomi ve finans alanı çevrimiçi veri tabanlarını içermektedir. Hem küresel hem de yerel duruma ilişkin diğer ilgili belgeler, finansal hizmetler kuruluşlarının KSS/sürdürülebilirlik raporları, finans sektörü sivil toplum kuruluşlarının yayınları ile bazı finansal okuryazarlık projelerinin yayınlarından oluşmaktadır. Analiz, söylem kesitlerinde ortaya çıkan ortak temaların kodlanmasıyla başlayıp, daha soyut analiz seviyesine kuramsal kavramların yön verdiği kategoriler ve sınıflandırmalar ile ilerlemektedir.

ANALİZ

Analiz, her biri tanısal, prognostik ve motivasyonel çerçeveleme tarzlarına ve değişik meşrulaştırma stratejilerinin kullanımına sahip olan farklı çerçeve kategorileri olduğunu ortaya koymaktadır (Snow ve Benford, 1988; Suddaby ve Greenwood, 2005). Ortaya çıkan üç ana çerçeve, finansal istikrar, finansal güçlendirme, finansal kapsayıcılıktır. Finansal okuryazarlığın çevirisinin daha iyi anlaşılması amacıyla, bu üç çerçeve, eldeki vakanın içeriği ve ilişkisinin anlaşılmasını kolaylaştıran dört farklı tema olarak ele alınmıştır.

Finansal İstikrar

Finansal istikrar çerçevesi, finansal piyasa rasyonalitesi söylemine öncelik vermesiyle farklılaşmaktadır. Bu doğrultuda tanısal çerçevelemeler, finansal piyasalarda sorunun sistemsel düzeyde risk ve istikrarsızlık olarak algılandığını gösterirken, bu konuda sorumluluğun bireylerin olumsuz dışsallıklar yarattığı iddia edilen karar ve davranışlarında yattığının öne sürüldüğü görünmektedir. Burada, finansal alana hâkim aktörlerin, piyasa işleyişi, yapılanması veya kendi tutum ve davranışlarının olası etkileri konusunu gündeme getirmedikleri ileri sürülebilir. Çeviri faaliyetlerinin, küresel ölçekte bu tanısal çerçevelemeye yakınsadığı gözlenmektedir. Prognostik çerçevelemeler, istikrarsızlığa çözüm olarak, tasarruf veya borçlanma kararlarında bireylerin göstermesi beklenen finansal farkındalık ve davranışlar olarak kabul etmektedir. Finans alanından da beklenebileceği gibi, aktörler ekonomik hesaplamalarında, 'bilimsel' argümantasyonun ve rasyonelleştirmenin 'nesnelleştirme' gücü ile 'uzmanlığın' meşrulaştırıcı söylem gücüne başvurma eğilimindelerdir. Rasyonelleştirme stratejisi açısından, risk çeşitlendirme ile tasarruf ve istikrar arasındaki nedensel bağlantı gibi finansal uzmanlığın terminolojisine ve kuramsal varsayımlarına dayanır. Yetkilendirmeye gelince, bilim ve uzmanlık söylemlerinin etkisiyle, tanısal ve prognostik çerçevelemelerde gözlenen edilgen ses kullanımı da otoriter bir söylem türünün etkisine sahiptir. Bu minvalde, normalleştirme meşrulaştırması da, sorunların ortaya çıkmasında etkin bir fail rolü gerektirmeyen ("giderek kalabalıklaşan dünya") olgulara başvurduğu görülmektedir. Yine alana hakim aktörlerin, benzer şekilde nedenleri tarafsız ve "doğal" bir tarzda ("doğal kaynaklardaki yetersizlikler") anlatılandırmaya çalıştıkları ileri sürülebilir. Son olarak, 'ahlakileştirme' bağlamında, küresel ölçekte bekleneceği gibi vurgulanmayan ulusal kalkınma yarışında bireylere düşen ödevler olarak özetlenebilecek bir değer yaklaşımı yerelde söz konusudur denilebilir.

Finansal Güçlendirme

Veri gövdesinde, finansal istikrar çerçeveleri kadar sık karşılaşılmasa da özellikle "birey" fikri ve bireycilik söyleminin finansal okuryazarlık konusunda oluşturulan anlamlara hakim olmasıyla finansal güçlendirme gündeme gelen diğer bir çerçevedir. Teşhis ve prognostik çerçevelemeler, tasarruf ve tutumluluk gibi arzu edilir bireysel davranışların ve finansal araç ve hizmetlere değer veren bireylerin tutumlarının altını çizer görünmektedir. Yine motivasyonel çerçevelemeler, bireylerin finansal refah, finansal kontrol ve sürdürülebilirliği gibi bireysel kazanımlar için çağrı yapma eğilimindedir. Bununla birlikte, denilebilir ki, finansal istikrar çerçevesi ile karşılaştırıldığında, finansal güçlendirme çerçevesi, daha çok anlatılaştırma ve ahlakileştirme stratejilerine başvurmaktadır, çünkü bu çerçeve daha çok bireyleri eyleme çağırmaya odaklanmaktadır. Verilerde, sorunu tanımlama (teşhis) ve soruna çözüm önerme (prognostik) açısından birey, olayların gidişatından sorumlu ve başlatıcı faktör olarak sunulmaktadır. Ayrıca, ahlakileştirme ve anlatılaştırma stratejileri, bireye, 'gelecek' için 'planlar' yapma yoluyla onun gelecekteki durumu üzerinde bir faillik ve kontrol duygusu atfederek, bireysel sorumluluğun altını çizdikleri ileri sürülebilir.

Finansal Kapsayıcılık

Finansal kapsayıcılık (içerme de denilebilir) çerçevesi, artan finansal risk altında düşük gelirli hanelere ve yoksullar, kadınlar, gençler ve engelliler gibi demografik gruplara odaklanarak finansal piyasaların ve finansal okuryazarlığın "toplumsal" sonuçlarına işaret etmektedir. Finansal içerme altında, tanısal ve prognostik çerçeveler yine finansal eğitim ve farkındalığın varsayılan değerlerine odaklanmaktadır. Ancak motivasyonel çerçeveler, bu toplumsal grupların finansal sisteme artan katılımını önermektedir. Söylemler, 'dezavantajlı' ve düşük gelirli toplumsal grupların sorunlarını kabul etme eğilimindedir ve finansal eğitime katılımlarını sağlamak için olası bir eylem planı önerir. Rasyonelleştirme stratejisi, bu kişilerin 'paralarını

yönetmekte kendilerini geliştirmekte en çok zorlanan' gruplar olduğunu öne sürerek finansal yönetim uzmanlığından ödünç alınan bir kavramsal çerçeveden kaynaklanan bir yanıtı öne sürmektedir. Ek olarak, alana hakim aktörlerin söylemleri, toplumsal hareketlilik ve yoksulluk gibi toplumsal kategorileri, 'zorluk çeken' bireyler gibi, bireysel terimlerle çerçevelemeyi tercih ettiği ölçüde normalleştirici bir strateji izlemektedir denilebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bildiri, özellikle finansal okuryazarlığın Türkiye'ye çevirisi sırasında söylemsel çerçeveleme ve meşrulaştırma stratejilerinin nasıl kullanıldığını keşfetmeyi amaçlamıştır. Bildiri, çeviri yazınına bir katkı olarak, küreselleşmenin ve finansallaşan piyasa ekonomisinin 'rasyonel ideoloji'sine ilişik söylemleri ile yerel bağlamdaki anlam yapılarının ilişkilerini incelemeyi amaçlamıştır (Meyer, 2014: 419; Drori ve diğerleri, 2014).

İlk tartışma noktası, küresel-yerel tartışmasıyla, özellikle küresel eşbiçimlilik ve yerel özgünlükler arasındaki ikilik sorusuyla ilgilidir. Bu bağlamda bu çalışma, toplumsal anlam yapılarının küresel ve yerel arasında iç içe geçmiş bir karşılıklılık içinde nasıl oluştuğunun altını çizmektedir (Drori ve diğerleri, 2014). Uluslararası çevrelerde, finansal okuryazarlığın kavramsallaştırılması, farklı kültürel ve sosyal koşullara sahip bireyler ve finansal kurumlar arasında geçerli olan bir dizi standartlaştırılmış reçete olarak sunulduğu ölçüde, yerel bağlamlar arasında soyut bir denklik duygusu inşa etmeye çalıştığı gözlenmektedir (Drori ve diğerleri, 2014; Wedlin ve Sahlin, 2017). Doğrudan kurulan rasyonelleştirme ve eşdeğerleştirme koşutlukları, bazı meşrulaştırma stratejilerinde, özellikle bireysel davranışlardan sistemik sonuçlara, örneğin finansal istikrara uzanan 'teorileştirilmiş' ve 'rasyonelleştirilmiş' bir nedensellik çizgisini izleyenlerde de gözlenmektedir. Öte yandan, küresel fikrin çevirisi sırasında da yerel farklılıklar vardır, örneğin, tasarrufların bireysel davranışlarına yapılan vurgu, Türkiye'nin makro-finansal dengelerinde tasarruflara atfedilen önemle ilişkilendirilebilir (Yeldan ve Ünüvar, 2016).

İkinci olarak, faillik meselesi açısından, sahadaki baskın finansal aktörlerin, meşruiyetlerini akademik finansal birikimde konumlandıran 'yüksek eğitimli' arabulucular olarak fikirleri küreyerelleştiren bir rol üstlendikleri ileri sürülebilir (Meyer, 2014: 419). Bu finansal bilgiye dayalı modelin, finansal piyasa söylemine, rasyonaliteye ve bireysel akıl yürütme çizgisine dayalı bir finansal okuryazarlık kavramsallaştırması yaptıkları görülmektedir. 'Küreyerelleştirici' aktörler, kurumsal baskılara tepki verirken 'kuramsallaştırılmış' finansal okuryazarlık modelinin bir varyasyonunu ürettikleri ölçüde, aynı zamanda 'uluslararasılaştırıcılar' olarak da hareket etmektedirler (Wedlin ve Sahlin, 2017: 106; Drori ve diğerleri, 2014).

Üçüncü nokta, finansal okuryazarlığın, uluslararası kuruluşlar ve yerelde alana hakim aktörler tarafından kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) ve sürdürülebilirlik içinde konumlandırılmasıyla ortaya çıkan ticari beklentiler ile sosyal beklentiler arasındaki kurumsal gerilimlerle ilgilidir (OECD, 2012; OECD, 2018; Höllerer, 2013; Kok ve diğerleri, 2017). Yeni bir fikrin, yani finansal okuryazarlığın tanıtılması sırasında, finansal alandaki aktörlerin, onu halihazırda yerleşikleşmiş veya kurumsallaşmış bir kategori alanıyla ilişkilendirerek konumlandırmaya çalışması beklenir bir gelişmedir (Wedlin ve Sahlin, 2017; Meyer ve Höllerer, 2016). Ancak, Türkiye örneğinde piyasa talepleri ile sosyal amaçlar (örneğin tüketici haklarının korunması) arasındaki gerilim büyük ölçüde göz ardı edildiğinden, bu konudaki çeviri örneğinin de dönüşüm gösterdiği fark edilebilir (OECD, 2012; OECD, 2015).

Dördüncü ve son olarak bu araştırma, yönetim fikir ve uygulamalarının Türkiye'ye çevrilmesi konusunda yapılan örgüt çalışmalarına katkı sağlayabilir (Özen ve Berkman, 2007; Erçek, 2016). Bu yazın, yönetim fikirlerinin büyük ölçüde sembolik olarak, yani 'ayrıştırma' (*decoupling*) yöntemiyle benimsendiği ölçüde yerel çevirilerin önemli varyasyon ve uyarlamalar içerdiğini

gözlemlemiştir. Ayrıca, Türkiye'deki iş dünyasındaki aktörlerin, geniş kamuoyunda ve politika yapım süreçlerinde, kendi toplumsal statülerinin gücü ve kabul edilirliğinden duydukları şüphe ölçüsünde, fikirlerini iletmek ve etkin rol alabilmek için bu tür tercüme edilmiş fikirleri benimseme eğiliminde oldukları öne sürülmüştür (Özen ve Berkman, 2007). Mevcut çalışma, bu argümanları büyük ölçüde desteklerken, yine de küreyerelleştirici veya yereli dönüştürücü söylemlerin daha güçlü bir şekilde vurgulandığını gözlemlemektedir. Bu, söz konusu çalışmalardan bu yana "küreselleştirici rasyonel ideoloji"nin (Meyer, 2014) etkilerini daha fazla hissettirmesiyle ve finansal alandaki küreyerelleştirici aktörlerin küresel finansal piyasaların söylemlerine ve kültürel kategorilerine, diğer bazı sektör ve alanlarla karşılaştırıldığında daha güçlü bir şekilde bağlı kalmalarıyla açıklanabilir.

KAYNAKÇA

Ansari. S., Fiss, P.C. ve Zajac, E. 2010. Made to fit: How practices vary as they diffuse. **Academy of Management Review**, 35(1): 67-92.

Atkinson, A. ve Messy, F. 2013. Promoting financial inclusion through financial education: OECD/INFE evidence, policies and practice, **OECD Working Papers**, Paris: OECD.

Benford, R.D., ve Snow, D.A. 2000. Framing processes and social movements: An overview and assessment. **Annual Review of Sociology**, 26: 611–639.

Boxenbaum, E. 2006. Lost in translation: The making of Danish diversity management, **American Behavioral Scientist**, 49(7): 939-948.

Cornelissen, J.P. ve Werner, M.D. 2014. Putting framing in perspective: A review of framing and frame analysis across the management and organizational literature. **Academy of Management Annals**, 8(1): 181-235.

Czarniawska, B. ve Joerges, B. 1996. Travels of ideas. B. Czarniawska ve G. Sevon (Der.), **Translating Organizational Change**. Berlin: DeGruyter: 13–48.

Czarniawska, B. ve Sevon, G. 2005. Translation is a vehicle, imitation its motor, and fashion sits at the wheel. B. Czarniawska ve G. Sevon (Der.), **Global ideas: How ideas, objects and practices travel in the global economy**. Copenhagen: Copenhagen Business School Press: 7–12.

Drori, G., Höllerer, M., ve Walgenbach, P. (2014). The glocalization of organization and management: Issues, dimensions, and themes. G. Drori, M. Höllerer, ve P. Walgenbach (Der.) **Global themes and local variations in organization and management**. London: Routledge: 3-24.

Erçek, M. 2016. Türkiye'de yönetim modalarının firma içi uyarlanma sürecini anlamak: Aktörler, moda etkileşimleri ve çevre ülke konumu, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 43: 745-777.

Fairclough, N. 2016. A dialectical-relational approach to critical discourse analysis in social research. R. Wodak ve M. Meyer (Der.) **Methods of Critical Discourse Studies**, 3rd edition, London: Sage.

Frenkel, M. 2005. The politics of translation: How state- level political relations affect the cross-national travel of management ideas. **Organization**, 12(2): 275–301.

Gond, J-P. ve Boxenbaum, E. 2013. The glocalization of responsible investment: Contextualization work in France and Quebec. **Journal of Business Ethics**, 115: 707–721.

Hardy, C. ve Maguire, S. 2016. Organizing risk: Discourse, power, and 'riskification'. **Academy of Management Review**, 41(1): 80-108.

Höllerer, M.A. 2013. From taken-for-granted to explicit commitment: The rise of CSR in a corporatist country. **Journal of Management Studies**, 50(4): 573-606.

Kok, A.M., de Bakker, F.G., ve Groenewegen, P. 2017. Sustainability struggles: Conflicting cultural and incompatible logics. **Business & Society**: 1-37.

Meyer, J.W. 2014. Empowered actors, local settings, and global rationalization. G. Drori, M. Höllerer, ve P. Walgenbach (Der.) **Global themes and local variations in organization and management.** London: Routledge: 413-424.

Meyer, R.E. ve Höllerer, M.A. 2010. Meaning structures in a contested issue field: A topographic map of shareholder value in Austria. **Academy of Management Journal**, 53(6): 1241-1262.

Mueller, F. and Whittle, A. 2011. Translating management ideas: A discursive devices analysis. **Organization Studies**, 32(2): 187–210.

OECD 2012. **OECD/INFE high-level principles on national strategies for financial education**. Paris: OECD.

OECD 2015. **National strategies for financial education: OECD/INFE policy handbook**. Paris: OECD.

OECD 2017. **G20/OECD INFE report on adult financial literacy in G20 countries**. Paris: OECD.

OECD 2018. **G20/OECD INFE policy guidance on digitalisation and financial literacy**. Paris: OECD.

Özen, Ş. ve Küskü, F. 2009. Corporate environmental citizenship variation in developing countries: An institutional framework. **Journal of Business Ethics**, 89: 297-313.

Özen, Ş., ve Berkman, Ü. 2007. Cross-national reconstruction of managerial practices: TQM in Turkey. **Organization**, 28(6): 825-851.

Robertson, R. 2014. Situating glocalization: A relatively autobiographical intervention. G. Drori, M. Höllerer, ve P. Walgenbach (Der.) **Global themes and local variations in organization and management.** London: Routledge: 25-36.

Scott, W. R. 1995. **Institutions and organizations**. Thousand Oaks: Sage.

Snow, D.A., and Benford, R.D. 1988. Ideology, frame resonance, and participant mobil- ization. **International Social Movement Research**, 1: 197–217.

Strang, D., ve Meyer, J.W. 1993. Institutional conditions for diffusion. **Theory and Society**, 22: 487-511.

Vaara, E., Tienari, J., ve Laurila, J. 2006. Pulp and paper fiction: On the discursive legitimation of global industrial restructuring. **Organization Studies**, *27(6)*: 789–810.

Van Grinsven, M., Heusinkveld, S., ve Cornelissen, J. 2016. Translating management concepts: Towards a typology of alternative approaches, *In***ternational Journal of Management Reviews**, 18: 271-289.

Waeraas, A., ve Agger Nielsen, J. 2016. Translation theory 'translated': Three perspectives on translation in organizational research, **International Journal of Management Reviews**, 18: 236-270.

Wedlin, L. ve Sahlin, K. 2017. The imitation and translation of management ideas. R. Greenwood, C. Oliver, T. Lawrence, ve R. Meyer (Der.) **The Sage Handbook of Organizational Institutionalism**, 2nd edition, London: Sage: 102-127.

Wodak, R. ve Meyer, M. 2016. Critical discourse studies: history, agenda, theory, and methodology. R. Wodak ve M. Meyer (Der.) **Methods of Critical Discourse Studies**, 3rd edition, London: Sage: pp. 2-21.

World Bank 2009. **The case for financial literacy in developing countries.** Washington DC: The World Bank.

Yeldan, A. E., ve Ünüvar, B. 2016. An assessment of the Turkish economy in the AKP era. **Research and Policy on Turkey**, 1(1): 11-28.

Zilber, T. B. 2006. The work of the symbolic in institutional processes: Translations of rational myths in Israeli high tech. **Academy of Management Journal**, *49*(2): 281-303.

HÜMANİST YÖNETİM YAKLAŞIMI İNSANI NİÇİN EHLİLEŞTİREMEZ? YAPAY HİYERARŞİLERİ HAYVAN EMEĞİNDE EKOFEMİNİZM İLE SORGULAMA GİRİŞİMİ

Cihat ERBİL

Ankara HBV Üniversitesi,

cihat.erbil@hbv.edu.tr, cht.erbil@gmail.com

ÖZET

Hümanist yönetim yaklaşımı ve yönetim çalışmalarını diğer hümanistleştirme çabaları ilerlemeci adımlar olarak kabul edilebilir. Ancak, hümanizmin insan-merkezli bakışında gizlenen arızaları tartışmaya açmadan sağlanacak ilerleme kısıtlı kalacaktır. Bu nedenle, yönetim çalışmaları, insanların, hayvanların ve diğer canlıların yer aldığı doğaya, insanın doğa ile ilişkilerine yönelmeye ihtiyaç duyar. Bu çalışma da bu ihtiyaçtan doğan bir girişimdir. Çalışma, ekofeminizmin, insan-insan / insan-doğa ilişkilerini simetrik olarak yorumlamaya imkan veren bakış açısından yararlanarak, hümanist yönetim yaklaşımını ve bu yaklaşımın temel yönelimlerini tartışmaya açmak üzere, insanların hayvan ve hayvan emeği ile kurduğu ilişkilere yönelmiştir. Bunun için, insan-köpek ilişkisi tercih edilmiş; insanların köpekler ile/üstünden kurduğu hem ekonomik hem sosyal hem duygusal ilişkileri anlamak için nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Köpek eğitim merkezlerinde çalışan 14 profesyonel (eğitmen ve veteriner) ve bu merkezlerden köpek ve köpek eğitimi hizmeti satın altı köpek sahibi ile görüşme yapılmıştır. Araştırma, profesyonellerin ve sahiplerin köpeklerle çeşitli şekilde kurduğu ilişkilerde, kendi beklenti ve çıkarlarını ön planda tutma eğiliminde olduğunu ortaya koyarken, insani varsayımlara davranışlarını meşrulaştırdıklarını göstermektedir. Ekofeminizm ile bu insani varsayımlar yorumlanırken; ekofeminizmin sunduğu eleştirel perspektif, arkasında gizlenen yapay hiyerarşileri ve güç asimetlerilerini tartışmaya açmak üzere hümanist yönetim yaklaşımı ile ilişkilendirilmiştir.

Anahtar kelimeler: Hümanist yönetim yaklaşımı, hayvan emeği, feminizm, ekofeminizm, eleştirel yönetim çalışmaları

GİRİŞ

Ana akım yönetim bilimi yaklaşımları, insanı metalaştıran ve insan emeğinden en üst düzeyde faydalanan mekanizmaları geliştirmesi ve kapsaması, bunları 'rekabet', 'performans', 'kariyer' söylemlerleri ve politikaları ile rasyonelleştirmesi nedeni ile eleştirilir (Prichard, 2009; Alvesson ve Wilmott, 2012). Bu eleştirilerin merkezine genellikle insanın *doğası* (Melé, 2009a), *haysiyeti* (Hicks, 2018) ve *hakları*ndan (Dierksmeier, 2016) filizlenen savunular yerleştirilir. İnsanın kendisinin ve iyiliğinin (wellbeing) önemsemesinin gerekliliği üzerinde durulur ve yönetimin hümanistleştirilmesi savunulur (Melé, 2016).

Hümanist yönetim yaklaşımının henüz yeteri kadar kabul görmemesinde, finansal ve sosyal kaynakları kontrolünde tutanların ana akım yaklaşımları motive etmesi ve ana akımda çalışma yapan araştırmacıların kendileri ve çalışmaları için daha geniş ve kolay erişilebilir alanlar bulması, akademik kimliklerini bu çalışmalarla meşrulaştırmaları ve bireysel yaşam projeleri için ana akımın kendilerine müjdelediği konfor alanlarını hedeflemesi belirleyicidir (Alvesson ve Wilmott, 1992; Adler vd., 2007; Parker ve Parker, 2017). Ancak, hümanist yönetim yaklaşımının kucaklanmamasında, hümanizmin kendisine özgü kısıtlılıklarının da etkili olduğunu konuşmak gerekir. İnsanı merkezine olan hümanizm, insanlar arasında adil ve eşitlikçi yaklaşımları vaat ederken, insanın da parçası olduğu doğa içindeki insan haricindeki (nonhuman) canlılarla hiyerarşik ilişkisini *doğallaştırır* (Lindgren ve Öhman, 2019). Öyle ki, hümanizmde olağanlaşan bu hiyerarşi, insanlar arasındaki sömürü ilişkilerini kuvvetlendiren ırkçı, cinsiyetçi ve kolonyal asimetriyi beslediği ileri sürülerek eleştirilir (Jackson, 2013). Bu nedenle, ana akım yönetim bilimi içerisinde rasyonelleştiren ve insanların doğasını erozyona uğratan yaklaşımların üstesinden gelmek için, hümanizm─antihümanizm diyalektiği aşılmalıdır (Özbilgin ve Erbil, 2021). Örneğin, bunun için; insanı, hayvanı, bitkiyi, fauna, florayı ve diğer tüm organizmaları eşit düzeyde ele alan, kendi istedikleri gibi ve kendi doğalarına uygun bir biçimde ve hep birlikte yaşamalarını savunan post-hümanizm bir yaklaşım olarak önerilir (Cudworth, 2017).

Feminist kuramda köklenen ve posthümanizmle birbirlerini karşılıklı olarak besleyen ekofeminizm de hümanizm─antihümanizm diyalektiği aşılmasında işlevseldir (Gaard, 2017). Ekofeminizm, hümanizmin insan-merkezciliği ile beslenen ya da gizlenen güç asimetrileri ve yapay hiyerarşilerini hedef alan, araçları kontrol etme gücüne sahip insanın hayvan, bitki ve tüm doğa üzerindeki tahakkümünü feminist kuram kapsamında açıklar (Plumwood, 1993/2020). Toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyetçi ilişkilerde gizlenen erkeksi ve baskıcı mekanizmaların ve ideolojinin, insanın doğa ile kurduğu ilişkide de belirleyici olduğunu, insan haklarının bir bütün olarak doğa ve doğa içerisindeki tüm organizmaların hakları ile birlikte savunulması gerektiğini ileri sürer (Waling, 2019).

Hem ana akım yönetim biliminin hem de hümanist yönetim yaklaşımının içinde kısıtlandığı insan-merkezli (antropojenik) bakışın arkasına gizlenen sömürü ilişkilerini, hayvanların ve diğer canlıların doğadaki varlığına vurgu yaparak görünürlüştürmeye girişen çalışmalar olmuştur (Sayers, 2016; Whelan ve Gond, 2017; Jarvis vd., 2019; Sayers vd., 2019; Özbilgin ve Erbil, 2021; Tallberg vd., 2021); bu çalışma da o girişimlerden birisidir. Kaynakların kontrolünü elinde bulunduran insanların, insan emeğini kontrol etmek için kurduğu ve insan-merkezli bakıştaki arızaların izlerini, ekofeminizmden yararlanarak, insanın hayvan emeğine yönelimindeki motivasyonda ve hayvan emeği üstündeki kontrolünde aramayı ve açıklamayı hedeflemiştir. Nitekim, eleştirel hayvan çalışmaları (örneğin, Nibert, 2013), çoklu türler bilimi (multispecies scholarship) (örneğin, Wilkie, 2015), insan-hayvan çalışmaları (human-animal studies) (örneğin, Birke, 2002) bu türden arayışların gerekliliğine işaret eder. Aynı zamanda bu çalışma, yönetim çalışmalarını, doğaya bütünlükçü bakışın benimsendiği alana taşıma çabalarının da bir parçası olarak kabul edilmelidir. Hem çeşitli kurumsal amaçlarla, hem de çeşitli bireysel gereksinimleri nedeniyle insanların köpeklerle kurduğu, hem köpeğin kendi bedenini hem de fiziksel ve zihinsel gücünü kontrol altına alan ilişkiler üstünden insanın kendi ilişkilerine de hakim olan sömürücülüğünün görünürleştirilmesi ve tartışma alanının genişletilmesi çalışmanın temel motivasyonudur.

Hümanist Yönetim Yaklaşımı

'Hümanist yönetim yaklaşımı' ya da 'hümanist yönetim', insanların ana akım yönetim bilimi ile geliştirilen yöntem ve yaklaşımları ve bunların pratikleri ile, yönetim ilişkilerinde ve yaşam içinde maruz kaldığı olumsuzlukları gidermeyi, acılarını hafifletmeyi (Fisk, 2019; Hermann ve Rundshagen, 2020) hedefler. *Haysiyetin* (dignity) *korunması* ve *iyi oluşun* (wellbeing) *gözetilmesi*, hümanist yönetim yaklaşımının merkezindedir (Melé, 2016; Pirson, 2019).

Pirson vd. (2014; 2016) ve Pirson (2019), yönetim bilimi ve örgüt çalışmaları kapsamında haysiyeti Kant'a referansla tanımlarken, haysiyetin, güven, sevgi, bağışlayıcılık, erdem, karakter gibi, insanların sahip olduğu, paha biçilmez tüm değerleri kapsadığından söz etmektedir. Bu değerlerin insanın kendi doğasında var olduğunu (unconditional integrity) kabul edenlere dayanarak haysiyetin korunmasını; insanların eylemleri ile bu değerlerin kazanabileceğini (conditional integrity) savunanlara dayanarak haysiyetin yönetim tarafından desteklenmesini hümanist yönetim yaklaşımının esası olarak olarak yorumlar. Araştırmacılara göre, örneğin, işin insan için anlamlı kılınması, insanın kendi değerlerini geliştirme fırsatı vermesinin, hümanist yönetimde öncüllenen haysiyetin korunması ve desteklenmesinde etkili olabilecektir.

İyi oluş da, bir bakıma, haysiyetin sonucu olarak görülür (Pison, 2019). İyi oluş, insanların fiziksel, zihinsel ve ruhsal açıdan, yani bütün olarak kendini iyi hissetmesi halidir (Cooper ve Leiter, 2017). Pirson (2017; 2091) hümanist yönetim yaklaşımının, ana akım yönetim çalışmalarından farklı olarak, iyi oluşu, materyalistik kazanımlar için değil, tüm paydaşların ruhsal, duygusal, fiziksel, sosyal ve finansal olarak beklentilerinin karşılanmasına odaklandığını ifade eder.

Hümanist yönetim yaklaşımında, insandan yola çıkarak, insanın çevresi ve doğa ile kurduğu ilişkinin düzeltilmesinin ve geliştirilmesinin, sosyal faydanın gözetilmesinin üstünde de durulur (Laszlo, 2019). Bu bakımdan; ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerin izlenmesini gerektiren *sürdürülebilirlik* (Camacho, 2021), yalnızca hissedarların değil, hissedarlarla birlikte işletmelerin faaliyetlerinden etkilenen tüm aktörlerin beklentilerinin ve gereksinimlerinin gözetilmesine dayanan *paydaş yönetimi* (Jean-Denis, 2021) sosyal sorunların çözümünü merkezine aldığı ileri sürülen *sosyal inovasyon* ve *sosyal girişimcilik* (Kabadayi vd., 2019) gibi yaklaşımlar hümanist yönetim ile ilişkilendirilir.

Hümanist yönetim yaklaşımının, ana akım yönetim bilimine konumlanan yaklaşımlardan farklı olarak kâr maksimizasyonunun değil, tatmin edici kârın peşinde olduğu ifade edilir (Spitzeck, 2011; Aguado ve Retolaza, 2020). Ancak tatmin edici kâr elde etmeyi olanaklı kılacak kararlar, kimi zaman, hümanizmle işletmelere yüklenen ahlaki sorumluluklar ile ekonomik çıkarlar arasındaki gerilimi oluşturur. Yöneticilerin bu gerilimi gidermesi beklenir. Örneğin, hümanist yönetim yaklaşımına göre bir kararın tüm insanları ve insanların sosyal ve doğal çevresini korumaya hizmet etmesi doğrudur, ancak bu karar kârlı değilse uygulanmamalıdır. Bu durumda yönetici, bir kesimin çıkarlarını ön planda tutmalıdır ve bu, hümanist yönetime göre bahsedilen gerilimi gidermek üzere yapılacak bir tercihtir, yanlış olmayacaktır (Spitzeck, 2011; Eizaguirre vd., 2020). Ana akım yönetim bilimi yaklaşımlarında sorun edilmeyen, hümanist yönetim yaklaşımında giderilmesi beklenen bu gerilimin kimin lehinde, nasıl, hangi ahlaki gerekçelerle

çözüldüğü ve bu kararlardan fayda sağlayamayanların ya da zarar görenlerin kimler olduğunu sorgulamak, bu nedenle gereklidir.

Hayvan Emeği

İnsan tarafından, ekonomik getiri elde etmek üzere hayvanın bedeninden (örneğin, deneylere kobay yapılarak), bedeninin kendisinden ve bir kısmından (örneğin, etinden, derisinden, tüyünden, sütünden) veya fiziksel gücünden (örneğin, taşımacılıkta) ya da duyusal kabiliyetlerinden (örneğin, koku almasından) sağlanan her türlü fayda, hayvan emeği olarak tanımlanır (Barau, 2019). Bu bakımdan hayvan emeği, insan emeği gibi, ekonomik ilişkilere yerleşiktir. Ancak, hayvan emeğini daha geniş tanımlayanlar da vardır. Hayvan emeği ile ilgili az önce ifade edilenlere ek olarak, insanların kendi yaşamlarını kolaylaştırmak (örneğin, güvenliklerini sağlamak) ya da duygusal yakınlık ihtiyaçlarını gidermek (örneğin, yalnızlığın kendilerinde yarattığı gerilimden kurtulmak) üzere hayvanlardan yararlanması ile ortaya çıkan değeri hayvan emeği kapsamında ele alırlar (Coulter, 2016).

İnsan-merkezli emek yorumlamaları, insanın hayvandan çeşitli araç ve yöntemlerle sağladığı faydanın emek olarak tanımlanmasına itiraz eder. Çünkü onlara göre insan, emeği ile değer yaratıldığının ve değer yaratımının sonucunda emeği için kendisine bir bedel ödeneceğinin bilincindedir, bu nedenle emeğini sunar. İnsan-merkezli yaklaşımlara göre hayvanların böyle bir bilinci yoktur, bu nedenle hayvan emeğinden de söz edilemez (Painter, 2016). Böylece, insan emeği ile hayvan emeği arasında bir gerilim oluştururlar.

İşte bu noktada, hümanist yönetimin kendi gerilimilerini aşmada çalışmada zemin oluşturan feminist kurama dayanan ekofeminist yaklaşımdan bahsetmekte yarar vardır. Çünkü bu gerilim, tıpkı kendi içerisindeki gerilimleri aşmak için, bir kesimin çıkarlarını gözetmeyi tercih ederken, diğerlerinin beklentilerini göz ardı etmeyi normalleştiren hümanist yönetimde olduğu gibi, hayvanların yaşam haklarının yok sayılmasını ve sömürülmesine neden olur. Ekofeminizm bu gerilimi aşma biçimi, yönetimin hümanizmin gerilimlerinin üstesinden gelmesinde yardımcı olabilecektir (Coulter ve Fitzgerald, 2019).

Ekofeminizm

Ekofeminizm, insanın doğa üzerindeki tahakkümünü görünür kılmayı ve tüm canlıların yaşam haklarının savulmasını amaç edinen bir yaklaşımdır (Shiva ve Mies, 2014). Ekofeminizm, feminizmin esaslarından yararlanır. Feminizmin, sosyal ve ekonomik ilişkilerdeki insanlara yönelmiş eşitsiz, baskıcı ve sömürücü mekanizmalara karşı duruşunu benimser. Ekofeminizm anlayışı; toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyetçilik, beden söylemi, bedensellik (corporeality) ve materyalizme yönelen, pek çoğunu erkekliği (masculinity) hedef alan hiyerarşik ve asimetrik güç ilişkileri sorgulamalarına dayanır (Plumwood, 1986; Gaard, 2017; Mellor, 2018).

Feminizm; hakim konumda olan erkekliğin, kendi tahakküm edici söylem ve araçları ile yarattığı ikilikten, ikilik içinde güçlü tarafın lehine değerler üreterek kendini haklı kılmasına hem erkekliğe ve hem de erkekliğin araçlarına itirazlar getirerek karşı koyar. Ekofeminizm de bu ikiliği, insan ile doğa arasındaki ilişkisine taşır. Bu ikiliğe ilişkin tüm seçimlerin, merkeze yakın duran insanların kazanması ile sonuçlandığından söz eder (Plumwood, 1993/2020). İnsanın doğayı tahrip edici bu ikiliği kurmasının arkasında, erkeklik mekanizmaların çalıştığını belirtir. Buradan hareketle, ekofeminizm de,

insanların erkeksi ve baskılayıcı güçlerle kadınlar ve diğer dezavantajlı insanlar üstünde kurulan tahakkümün, insanların doğanın kendisi ve içinde bulunan tüm canlılar ile kurduğu ilişkide de geçerli olduğu ileri sürer (Warren, 1990). İnsan-insan / insan-doğa ilişkilerinde benzerlik kurma imkanı sunar. Bu benzerlik, birinde açığa çıkan tahakküm mekanizmasını diğerinde anlamaya yardımcı olurken, birinde gizlenen baskılayıcılığın izlerini diğerinde keşfetme olanağı sağlar.

YÖNTEM

Hümanist yönetimin, hümanizmin kendisinden de kaynaklanan insan-merkezli bakışının ürettiği gerilimleri görünür kılmak ve bunları aşmak için yollar önermek çalışmanın amacıdır. Bu çalışma, yönetimde hümanizm savunusu aşılamayan ve hatta normalleştirilen tahakküm ilişkilerini, insanların hayvan emeği üzerindeki kontrol mekanizmaları üstünden görünür kılmayı hedefler. İnsan emeği üzerindeki tahakküm, hayvan emeğinde olduğu gibi güç asimetrisine ve yapay hiyerarşilere dayanır. İnsanın kendisini doğanın hakimi görmesi, doğanın kendi hizmetinde olduğunu düşünmesi, kendisini tüm canlıların üstünde konumlaması, diğer canlıları kontrol etme hakkına sahip olduğu yanılgısına düşürür. Bu yanılgı, insanlar arasında cinsiyet, cinsel yönelim kimliği, yaş, etnik kimlik, sosyal sınıf gibi demografik ya da kültürel ve yerel bağlar veya soy aidiyeti üstünden üretilerek korunur ve bir ölçüde içselleştirilmiştir. İnsanın hayvan ve hayvan emeği ile kurduğu ilişki biraz daha uzaktan bakma olanağı sunar. Hayvan emeğinin kullanılmasındaki tahakküm mekanizmasının dinamiklerini anlamak için, araştırma hem kurumsal hem bireysel amaçlar için köpek eğitimi veren, köpek satan ve köpeklerin bakımı için çeşitli veterinerlik ve bakım hizmeti sunan işletmeler ve bu işletmelerin "müşterileri" (sahipler) ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada dışa çekimsel (abductive) yaklaşım benimsenmiştir. Dışa çekimsel yaklaşım, araştırmacının araştırma sorusuna yanıt vermek için veriyi anlamdırmak üzere gözlemleri ile kuram arasındaki hareketlerine dayanır (Özbilgin ve Erbil, 2019). Araştırmacı araştırma sorusunu kurama bağlı geliştirirken, çeşitli araçlarla elde ettiği veriyi anlamlandırmada farklı kuramlara hareket eder (Dubois ve Gaddes, 2002; Meyer ve Lunnay, 2013). Çalışmada da bu hareket, ekofeminizm ile sağlanmıştır.

Veri, Ankara'da ve İstanbul'da faaliyet gösteren on köpek eğitimi merkezinde görev yapan 14 profesyonel (eğitmen ve veteriner) ile benzeri köpek eğitim merkezlerinden köpek ve/veya köpek eğitimi satın alan ikisi kurumsal altı müşteri ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla elde edilmiştir (katılımcılara ilişkin detaylara Tablo 1'de yer verilmiştir). Araştırmacı, köpek eğitim merkezi çalışanlarına kartopu örnekleme tekniği ile erişmiştir. Müşteri katılımcılara erişim için kendi kişisel bağlantılarını kullanmıştır. Görüşmeler telefonla ve çevrimiçi görüşmelerle gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Köpek Eğitim Merkezi Profesyonelleri						
Takma isim	*Meslek*	*Yaş*	*Cinsiyet*	*Tecrübe (yıl)*	*Şehir*	*Görüşme süresi (dakika)*
Arda	Eğitmen	38	Erkek	12	Ankara	62
Burcu	Veteriner	33	Kadın	8	Ankara	44
Cenk	Eğitmen	33	Erkek	9	Ankara	45
Doruk	Eğitmen	39	Erkek	13	Ankara	49
Emre	Veteriner	45	Erkek	22	İstanbul	34
Fatih	Eğitmen	47	Erkek	25	İstanbul	58
Gökhan	Eğitmen	29	Erkek	4	Ankara	42
Hasan	Eğitmen	36	Erkek	6	Ankara	35
İhsan	Eğitmen	36	Erkek	11	İstanbul	43
Kenan	Eğitmen	39	Erkek	11	Ankara	39
Leman	Veteriner	37	Kadın	13	İstanbul	42
Murat	Eğitmen	43	Erkek	20	Ankara	66
Naci	Eğitmen	40	Erkek	12	Ankara	34
Özgür	Eğitmen	29	“Non-binary”	5	İstanbul	70
Rıza	Eğitmen	49	Erkek	23	Ankara	71

Köpek veya Köpek Eğitimi Satın Alanlar						
Takma isim	*Meslek*	*Yaş*	*Cinsiyet*	*Köpekle yaşama/ çalışma deneyimi (yıl)*	*Şehir*	*Görüşme süresi*
Sinan	Denetmen	27	Erkek	18	Ankara	45
Turgut	Grafiker	25	Erkek	3	Ankara	63
Sevinç	Akademisyen	37	Kadın	5	İstanbul	51
Umut	Akademisyen	31	Kadın	4	Ankara	46
Yusuf (Kurumsal)	Satın alma yöneticisi	39	Erkek	10	Ankara	50
Zafer (Kurumsal)	Yönetici	41	Erkek	20	İstanbul	38

Görüşmeler, 34 dakika ile 75 dakika arasında sürmüştür. Katılımcıların da izniyle, her görüşmenin ses kaydı alınmıştır. Görüşmeler motamot çözümlenmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme için görüşme için hazırlanan forma da referans olan temalarla analiz edilmesi için elde edilen veri, temalara bağlı olarak kodlanmıştır. Formu oluşturan ve analizde esas alınan temalar, hümanist yönetim yaklaşımının esaslarına dayanmaktadır: **(1)** Hayvan emeğinden yararlanan tarafların (hem köpek eğitim merkezlerindeki profesyonellerin hem de bu merkezlerin müşterilerinin) hem hayvan emeğinin mübadelesinde hem de köpeklerle kurduğu ilişkilerdeki değerleri ve tutumu, *haysiyet* teması ile; **(2)** değinilen ilişkilerde insanların kendi beklentileri ile hayvanların refahını dengelemeye yönelik yaklaşımları *iyi oluş* teması ile analiz edilmiştir.

BULGULAR

Hümanist yönetim yaklaşımının iki temel yönelimi, haysiyet ve iyi oluş, tema olarak kullanılırken, bu temaların temsil ettiği anlamlarla örtülen arızaların görünürleştirmesi amaçlanmıştır. İnsanların ilişki kurma motivasyonu ve biçimine yerleşik yapay hiyerarşilerin ve bu ilişkilerin beslendiği güç asimetrilerinin, insanın kendi arasındaki ilişkilerinde gizlenen yönü, köpeklerden çeşitli şekillerde yararlananların yaklaşımlarında ve hayvan emeğinin mübadelesinde takip edilmiştir. Hümanizm-antihümanizm diyalektiğinde giderilemeyen ya da doğal kabul edilen arızaları tartışmaya açmak üzere ekofeminist perspektiften yararlanılmıştır.

Haysiyet

Köpek eğitimi veren kurumlarda çalışan profesyoneller (eğitmenler ve veterinerler) hem kişisel kariyerleri boyunca hem de işletme olarak, bireysel ya da kurumsal gereksinimlere uygun köpek temin etmede ve köpek eğitimi vermede görev verdiğini ifade etmektedir. Profesyoneller bu "sektörde" çalışmalarında, genel olarak, ● köpekleri ve diğer tüm hayvanları seviyor ve önemsiyor olmalarının, ● kendi çocuklarında köpeklerle ve diğer hayvanlarla kurdukları ilişkilerin, ● rutin olmayan ve kendileri için anlamlı bir iş yapıyor olmalarının belirleyici olduğunu belirtmektedir. Örneğin, Ankara'da kendi köpek eğitim merkezini ve otelini kurmuş olan Hasan Bey'in mesleği ile kurduğu bağı anlatırken kullandığı ifadeler bu açıdan anlamlıdır:

> *"İki çocuğumla geçirdiğim vakit ile, burada köpeklerimizle geçirdiğim zaman sanki benim için aynı. Otelimizde misafir ettiğimiz köpekler için de. Çocuklarımın gelişimini gördüğümde hissettiğim heyecanı, eğitimde* [köpek eğitim sürecinde] *komutları alan, sahipleri ile iletişim kuran köpeklerde gördüğümde de hissediyorum."*

Hasan Bey gibi, araştırmaya katılan profesyonellerin pek çoğu, anlatımlarında insanların kendi arasındaki ya da insanlarla olan ilişkilerinden yola çıkmaktadır. Bu anlatımlar, Slicer'ın (1991) ve Gaard'ın (2011), ekofeminizmden yola çıkarak yaptığı tartışmada, insanların duygusal yakınlık (affection) kurduğu hayvanlara ilişkin kararlarını, kararları hayvan hakları açısından tartışmaya açık hatta, hayvan haklarını ihlal edici de olsa, bu yakınlıkla meşrulaştırma eğiliminde olduğuna yönelik ifadelerini anımsatmaktadır. Profesyonellere, köpeklerin insanların çeşitli gereksinimleri dikkate alınarak eğitilmesinin, köpeklerin kendi doğası ile uyumlu olup olmadığını sorulduğunda, köpeklerin "insansılaştırılmasının" doğru olmadığı yönünde itirazda bulunmalarının yanı sıra; köpeklerin de insanlara ihtiyaç duyduğu ve barınma, beslenme gibi ihtiyaçlarının gideriliyor olmasının onlara yarar sağladığını belirtmektedirler. Profesyonellerin bu yaklaşımı, görüşmeye katılan köpek sahiplerinde de izlenmektedir.

İnsanların köpeklerle kurduğunu varsaydığı karşılıklı fayda sağlama türünden ilişkiler, ekofeminizmde çeşitli güç kaynaklarını elinde bulunduran insanların doğaya tahakkümü olarak yorumlanır (Gaard, 2017). Nitekim bu yorum, feminist kuramın, toplumsal cinsiyet rolleri ile çeşitli şekillerde yeniden üretilen tahakküm mekanizmaları ile güçsüz kesimlerin emeğinin kontrol etmesini sorunsallaştırmasına dayanır (Arnot, 2002). Feminizm, güçsüz, sesi duyulmayan ya da sessizleştirilmiş kesimlerin, çeşitli şekillerde geçimini sağlamak üzere emeklerini sunmak zorunda kaldıklarını ileri sürer (Rowe ve Malhotra, 2013). Feminizmin bu eleştirilerini, doğadaki bütün canlıların yaşam haklarını savunan ekofeminizm, hayvan emeğinden yararlanma biçimleri için de tartışmaya açar, sömürü sorgulaması yapar. Kaldı ki bu tartışmalarda, yalnızca hayvan emeğinin kontrol edilmesi değil; insanların, hayvanların ve diğer tüm canlıların kendi otantik varoluş biçimine uygun olmayan koşullara mahkum bırakılması da bir nevi sömürü olarak görülür (Coulter, 2016). Haysiyet, diğerlerinin haklarına riayet etmeyi de içerirken (Pirson, 2019), diğerinin yine haysiyet sahibi insan tarafından tanımlanması, görülmesi, ilişkilerde konumlanması, korunması ya da geliştirilmesi gereken haysiyetin kendisini ve kabul edilen evrenselliğini tartışmayı gerektirir. Nitekim Melé (2009b) de, bu bakımdan hasiyet olgusunu, ekonomik çıkarları maskelediği gerekçesiyle eleştirir. Bu bakımdan,

katılımcıların köpeklerle kurduğu ilişkilerdeki konumlarını haysiyet sorgulamalarından uzak tutmalarındaki dinamikler, yönetimi haklar temelinde idealize eden hümanist yönetim yaklaşımında ve diğer tüm yaklaşımlarda dikkate alınmasının gerektiğini göstermektedir.

İyi oluş

Hümanist yönetim yaklaşımında benimsenen anlamı ile iyi oluşun, tüm paydaşların, duygusal, ruhsal, fiziksel, finansal, sosyal açıdan, yani bütün olarak hassasiyetlerinin ve beklentilerinin gözetilmesi ile sağlanacağı ileri sürülür; yönetimin hedefi de bu olmalıdır (Pirson, 2019). Profesyonellerin ve sahiplerin köpeklerle kurduğu ilişkilere, iyi oluşa atfedilen bu kapsayıcılık ile yaklaşıldığında da, köpeklerin yaşam standartlarının korunması ve iyileştirilmesi beklenir. Nitekim, hayvan çalışmalarında, hayvan haklarının gereği olarak da ele alınan hayvan refahı bu standartların gözetilmesini anlatır (Frassr, 2008). Araştırmanın profesyonel katılımcıları da, kendi iş süreçlerine ilişkin anlatımlarında sıklıkla hayvan refahına referans verirken, köpek sahipleri de hayvan refahını olarak yorumlanabilecek hassasiyetlerinin varlığından ve bu hassasiyetlerinin köpek sahibi olmalarındaki kolayştırıcılığından söz etmektedir. Ancak, (ekonomik çıkarlar ile ahlaki sorumlulukların hümanist yönetim yaklaşımında yarattığı ileri sürülen gerilim gibi) profesyonellerin ve sahiplerin kendi çıkarları ile köpeklerin beklentileri çatıştığında, katılımcıların belli varsayımlarla bu çatışmaların üstesinden geldiği izlenmektedir. Örneğin, bu açıdan, 25 yıldır eğitmenlik yapan, daha çok güvenlik köpekleri ile ilgilenen ve kendi köpek eğitim merkezinin başındaki Fatih Bey'in, köpekler muhtemel ya da mevcut sahiplerinin beklentilerine göre eğitilirken, sahiplerin köpeklere uyumunun değerlendirilip değerlendirilmediği sorulduğunda verdiği yanıt dikkat çekicidir:

> "*Çok haklı bir soru. Aslında köpeklerin yaşamları ile ilgili en büyük sorunlardan birisi de bu. Köpek ediniyorlar, sonra bakamayınca sokağa bırakıyorlar, ormana bırakıyorlar. Bırakılan köpekler sokakta, ormanda yaşayabilecek olanlar değil. Maalesef bu değerlendirme yapılmıyor. Bu değerlendirmeyi yapmaya teşvik edecek düzenleme de yok. Böyle bir ihtiyaç da hissedilmiyor sanki. Ben kendi adıma bu sorgulamayı yapıyorum. Sektördekilerde, genelleme yapmıyorum ama, bu hassasiyet yok.* [...] *Sahiplik sorunları, sektör sorunları. Ne yapılsın, köpeksiz de olmaz. İnsanlar yalnız. Yanında bir canlı istiyor. Ayrıca, bazı konular var ki, köpeklerin yeri doldurulamıyor. Örneğin kriminalde köpeklerin koku alma yeteneği kullanılmadan ilerlenmez. Ya da sahaların, binaların güvenliğinin sağlanmasında güvenlik köpekleri olmazsa olmaz. İnsanın hayatında köpekler vardır. Köpeklerin çoğunun da sahiplenilmeye ihtiyacı vardır. Dengeyi de burada kurmak gerekir."*

Fatih Bey'in alıntılanan yanıtından pek çok varsayımın izleri sürülebilir. Ancak, bu yanıtları temellendiren inanış, ekofeminizm ile de itiraz edilen ve canlılar arasındaki sömürü hiyerarşisine dayanak oluşturduğu ileri sürülen, insanın doğanın merkezinde olduğu düşüncesidir (Plumwood, 1993/2020). Ekofeminizm, insanın, doğaya olan *doğal* kabul edilen hakimiyetinin, kadınlar ve diğer dezavantajlı gruplar üstündeki tahakkümün erkeklikle doğallaştığını ileri sürer (Sollund, 2020a; 2020b); bu nedenle, bu tahakküm ilişkisine itiraz insan ilişkileri ile sınırlı kalmamasını, insanının tüm doğa ile kurduğunu bu tür ilişkilerin, hem insanın hem de diğer canlıların iyi oluşu için talep eder (Plumwood,

1993/2020; Ling, 2014). Bu noktada, bu talep, hümanist yönetim yaklaşımının, hümanist yönetiminin *doğal* olarak insanı merkeze alan iyi oluş yorumlamalarına eleştiri olarak taşınabilir. Nitekim, kendi mıntıkasının güvenliğini sağlamak için köpeklerden yararlanan işletmelerden birisinin yöneticisi olan Yusuf Bey'e güvenlik önlemleri için alternatifler sorulduğunda, köpeklerin kendileri için daha az maliyetli olduğundan köpekleri tercih ettiklerine yönelik ifadesi, Fatih Bey'in yanıtının, ekofeminzimden yükselen sözü edilen taleple birlikte bir kez daha değerlendirilmesini gerekli kılar.

Hümanist yönetim yaklaşımında iyi oluş tartışması yapılacaksa, ajandaya alınması gereken bir diğer konu da, kimlerin iyi oluşu ile ilgilenildiğidir. Hümanist yönetim, iyi oluş için odaklanılacak paydaşlar gibi geniş bir çevre sunarken, ekonomik ilişkilerle belirlenen bu paydaşların kapsama alanı, insanların hayvanlara yönelik seçici yaklaşımı dikkate alınarak sorgulanabilir. Öyle ki, katılımcılar arasındaki sahipler, köpek satın almalarını, köpekleri çok sevmeleri, yalnız kalmak istememeleri ve çocuklarının gelişiminde hayvanlarla kuracakları ilişkilere önem vermeleri ile açıklarken; köpek tercihlerinde köpeğin seceresinin takip edilebilmesinin (yani soyunda herhangi bir hastalık olup olmadığının izlenebilmesinin), koku yapmamasının, tüy dökmemesinin, bakım maliyetinin yüksek olmamasının belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Ekofeminizmin, kaynakları kullanma gücünü elinde bulunduranların bağlamı ve kendi çıkarlarına uygun seçimleri ile oluşturduğu kısıtlı çevreye, güçten mahrum olanları sömürülmesini meşrulaştırdığı gerekçesi ile getirdiği eleştiriyi (Russell ve Bell, 1996; Lloro-Bidart, 2018) burada dikkate almak gerekir.

SONUÇ

Profesyonellerin ve köpek sahiplerinin, köpeklerle kurduğu ilişkilerde, insan olmalarından ve kaynakları kontrol edebilmelerinden kaynaklanan güçlü konumlarını kullanarak verdikleri kararları çeşitli insani varsayımlarla meşrulaştırdığı görülmektedir. Hümanist yönetim yaklaşımının da temel yönelimleri olan, hem insan *haysiyet*ine hem de tüm tarafların *iyi oluş*larına uygun davrandıklarına inanmaktadır. Ekofeminizm, insanların bu türden davranışlarında, kurduklarına inandıkları duygusal yakınlıkların istismar edici olduğunu ileri sürer. Ayrıca, yapay hiyerarşilere dayalı ilişkilerde (insan olsun ya da olmasın [human/nonhuman]) bireylerin hangi haklara sahip olduğu, bireylerin haklarının ilişkide gücü elinde bulunduranların kararına bağlı olması ve bunun doğal kabul edilmesi de ekofeminizm eleştirilerindendir (Warren, 1990; Plumwood, 1993/2020); profesyonellerin ve sahiplerin köpeklerle kurduğu ilişkinin bu eleştiriyi dayanaklandırdığı izlenmektedir.

İnsan-insan / insan-doğa ilişkilerini simetrik olarak sorgulama imkanı veren ekofeminizm ile, hak temelli/ilerlemeci yönetim çabaları için, insan-merkezli bakışla meşrulaştırılan yapay hiyerarşileri aşmanın gerekliliğine vurgu yapılabilir. Her ne kadar hümanist yönetim yaklaşımı, örneğin Haslam (2006) tarafından da sistematik olarak kategorize edilen ve Haslamı'ın arkadaşları ile birlikte çeşitli bağlamlarda açıkladığı (Haslam ve Loughnan, 2014; Haslam ve Stratemeyer, 2016) insan dışılaştırma (dehumanization) mekanizmaları ile kırılganlaştırılan kesimleri korumayı hedefliyor gibi görünse de; damgalayan, dışlayan, metalaştıran yapay hiyerarşilere hedef almadığı için yetersiz kalacaktır. Bu hiyerarşilere dayalı tahakküm mekanizmalarından zarar gören insanların ve diğer canlıların haklarını korumak için, örneğin Donna Haraway'in (2008; 2013) de ilerlemeci olarak savunduğu doğaya bütüncül ve eşitlikçi bakış, yönetim çalışmalarında da önemsenmeli ve benimsenmelidir.

KAYNAKÇA

Adler, P. S., Forbes, L. C., & Willmott, H. 2007. 3 Critical management studies. **Academy of management annals**, 1(1), 119-179.

Aguado, R., & Retolaza, J. L. 2020. Humanistic Management in the Corporation: From Self-Interest to Dignity and Well-being. Aguado, R. ve Eizaguirre, A. (Der/Eds) **Virtuous Cycles in Humanistic Management**. Springer, Cham.

Alvesson, M., & Willmott, H. 1992. Critical theory and management studies: An introduction. **Critical management studies**, 1-20.

Alvesson, M., & Willmott, H. 2012. **Making sense of management: A critical introduction**. Sage.

Arnot, M. 2002. **Reproducing gender: Critical essays on educational theory and feminist politics**. Routledge.

Barua, M. 2019. Animating capital: Work, commodities, circulation. Progress in Human Geography, 43(4), 650-669.

Birke, L. 2002. Intimate familiarities? Feminism and human-animal studies. ***Society & Animals***, *10*(4), 429-436.

Camacho, G. 2021. Understanding corporate sustainability through a humanistic management lens. García-de-la-Torre, Consuelo A., Osmar Arandia, and Mario Vázquez-Maguirre (Der/Eds) **Humanistic Management in Latin America**. Routledge.

Cooper, C. L. ve Leiter, M. P. (2017). **The Routledge companion to wellbeing at work**. Taylor & Francis.

Coulter, K. 2016. **Animals, work, and the promise of interspecies solidarity**. Palgrave Macmillan.

Coulter, K. ve Fitzgerald, A. 2019. The compounding feminization of animal cruelty investigation work and its multispecies implications. **Gender, Work & Organization**, 26(3), 288-302.

Cudworth, E., & Hobden, S. 2017. **The emancipatory project of posthumanism**. Routledge.

Dierksmeier, C. 2016. What is 'humanistic'about humanistic management?. **Humanistic Management Journal**, 1(1), 9-32.

Dubois, A., ve Gadde, L. E. 2002. Systematic combining: an abductive approach to case research. **Journal of business research**, 55(7), 553-560.

Eizaguirre, A., Alcaniz, L. ve García-Feijoo, M. 2020. How to develop the humanistic dimension in business and management higher education?. Aguado, R. ve Eizaguirre, A. (Der/Eds) **Virtuous Cycles in Humanistic Management**. Springer, Cham.

Fisk, R. P. 2019. Commentary on "Humanistic Management of Social Innovation in Service (SIS): An Interdisciplinary Framework". **Humanistic Management Journal**, 4(2), 187-189.

Fraser, D. 2008. Understanding animal welfare. **Acta Veterinaria Scandinavica**, 50(1), 1-7.

Gaard, G. 2011. Ecofeminism revisited: Rejecting essentialism and re-placing species in a material feminist environmentalism. **Feminist Formations**, 23(2), 26-53.

Gaard, G. 2017. **Critical ecofeminism**. Lexington Books.

Gaard, G. 2017. **Critical ecofeminism**. Lexington Books.

Gaard, G. 2017. Posthumanism, ecofeminism, and inter-species relations. MacGregor, S. (Eds/Der). **Routledge handbook of gender and environment**. Routledge.

Haraway, D. 2008. Otherworldly conversations, terran topics, local terms. ***Material feminisms***, *3*, 157.

Haraway, D. J. 2013. ***When species meet***. University of Minnesota Press.

Haslam, N. ve Loughnan, S. 2014. Dehumanization and infrahumanization. **Annual review of psychology**, 65, 399-423.

Haslam, N. ve Stratemeyer, M. 2016. Recent research on dehumanization. **Current Opinion in Psychology**, 11, 25-29.

Herrmann, B., & Rundshagen, V. 2020. Paradigm shift to implement SDG 2 (end hunger): A humanistic management lens on the education of future leaders. **The International Journal of Management Education**, 18(1), 100368.

Hicks, D. 2018. **Leading with dignity: How to create a culture that brings out the best in people**. Yale University Press.

Jackson, Z. I. 2013. Animal: New directions in the theorization of race and posthumanism. **Feminist Studies**, 39(3), 669-685.

Jarvis, L. C., Goodrick, E. ve Hudson, B. A. 2019. Where the heart functions best: Reactive–affective conflict and the disruptive work of animal rights organizations. **Academy of Management Journal**, 62(5), 1358-1387.

Jean-Denis, H. 2021. Humanistic Management of Stakeholders. **Organizational Aesthetics**, 10(1), 53-54.

Kabadayi, S., Alkire, L., Broad, G. M., Livne-Tarandach, R., Wasieleski, D., & Puente, A. M. 2019. Humanistic management of social innovation in service (SIS): an interdisciplinary framework. **Humanistic Management Journal**, 4(2), 159-185.

Laszlo, C. 2019. Strengthening humanistic management. **Humanistic Management Journal**, 4(1), 85-94.

Lindgren, N., & Öhman, J. 2019. A posthuman approach to human-animal relationships: Advocating critical pluralism. **Environmental Education Research**, 25(8), 1200-1215.

Ling, C.2014. Ecological criticism based on social gender: The basic principles of Ecofeminism. **Higher Education of Social Science**, 7(1), 67-72.

Lloro-Bidart, T. 2018. A feminist posthumanist ecopedagogy in/for/with animalscapes. **The Journal of Environmental Education**, 49(2), 152-163.

Mele, D. 2009. Current trends of humanism in business. In H. Spitzeck, M. Pirson, W. Amann, S. Khan, & E. von Kimakowitz (Eds.), **Humanism in business: Perspectives on the development of a responsible business society.** Cambridge University Press.

Melé, D. 2009a. Editorial introduction: Towards a more humanistic management. **Journal of Business Ethics**, 88(3), 413-416.

Melé, D. 2016. Understanding humanistic management. **Humanistic Management Journal**, 1(1), 33-55.

Mellor, M. 2018. **Feminism and ecology**. John Wiley & Sons.

Meyer, S. B. ve Lunnay, B. 2013. The application of abductive and retroductive inference for the design and analysis of theory-driven sociological research. **Sociological research online**, 18(1), 86-96.

Nibert, D. 2013. **Animal oppression and human violence: Domesecration, capitalism, and global conflict**. Columbia University Press.

Özbilgin, M. ve Erbil, C. 2021. Post-hümanist İnovasyon: Gig Ekonomi Özelinde Moto Kuryeli Teslimat Sektörü Örneklemi. **Sosyal Mucit Academic Review**, *2*(1), 22-41.

Özbilgin, M. F. ve Erbil, C. 2019. Yönetim Çalışmaları Alanındaki Kısır Yöntem İkilemlerini Dışaçekimsel ve Geçmişsel Yaklaşım ve Eleştirel Gerçekçilikle Yöntem Yelpazesine Dönüştürmek (Transforming the Barren Dichotomies of Method in the Field of Management Studies into a Spectrum with Abductive and Retroductive Approaches and Critical Realism). **Yönetim ve Çalışma Dergisi**, *3*(1), 1-24.

Painter, C. 2016. Non-human animals within contemporary capitalism: A Marxist account of non-human animal liberation. **Capital & Class**, 40(2), 327-345.

Parker, S., & Parker, M. 2017. Antagonism, accommodation and agonism in Critical Management Studies: Alternative organizations as allies. **Human Relations**, 70(11), 1366-1387.

Pirson, M. 2019. A humanistic perspective for management theory: Protecting dignity and promoting well-being. **Journal of Business Ethics**, 159(1), 39-57.

Pirson, M., Dierksmeier, C. ve Goodpaster, K. 2014. Human dignity and business. **Business Ethics Quarterly**, 24(3), 501-503.

Pirson, M., Goodpaster, K. ve Dierksmeier, C. 2016. Guest editors' introduction: Human dignity and business. **Business Ethics Quarterly**, 26(4), 465-478.

Plumwood, V. 1986. Ecofeminism: An overview and discussion of positions and arguments. **Australasian Journal of Philosophy**, 64(sup1), 120-138.

Plumwood, V. 1993/2020. **Feminizm ve Doğaya Hükmetmek**, Çeviren: Başak Ertür, İstanbul: Metis Yayınları.

Prichard, C. 2009. Three moves for engaging students in critical management studies. **Management Learning**, 40(1), 51-68.

Rowe, A. C. ve Malhotra, S. 2013. Still the silence: Feminist reflections at the edges of sound. Malhotra, S., & Rowe, A. C. (Eds.). **Silence, Feminism, Power**. Palgrave Macmillan, London.

Russell, C. L. ve Bell, A. C. 1996). A politicized ethic of care: Environmental learning from an ecofeminist perspective. K.Warren (Eds.), **Women's Voices in Experiential Education.** Kendall Hunt.

Sayers, J. G. (2016). A report to an academy: On carnophallogocentrism, pigs and meat-writing. **Organization**, 23(3), 370-386.

Sayers, J., Hamilton, L. ve Sang, K. 2019. Organizing animals: Species, gender and power at work. **Gender, Work and Organization**, 26(3), 239-245.

Shiva, V. ve Mies, M. 2014. **Ecofeminism**. Zed Books.

Slicer, D. 1991. Your daughter or your dog? A feminist assessment of the animal research issue. **Hypatia**, 6(1), 108-124.

Sollund, R. 2020. The victimisation of women, children and non-human species through trafficking and trade: Crimes understood through an ecofeminist perspective. Brisman, A., & South, N. (Eds.). **Routledge International Handbook of Green Criminology**. Routledge.

Sollund, R. 2020. Wildlife Crime: A Crime of Hegemonic Masculinity?. **Social Sciences**, 9(6), https://doi.org/10.3390/socsci9060093.

Spitzeck, H. 2011. An integrated model of humanistic management**. Journal of Business Ethics**, 99(1), 51-62.

Tallberg, L., García-Rosell, JC. ve Haanpää, M. 2021. Human–Animal Relations in Business and Society: Advancing the Feminist Interpretation of Stakeholder Theory. **Journal of Business Ethics**. https://doi.org/10.1007/s10551-021-04840-1

Waling, A. 2019. Rethinking masculinity studies: Feminism, masculinity, and poststructural accounts of agency and emotional reflexivity. **The Journal of Men's Studies**, 27(1), 89-107.

Warren, K. J. 1990. The power and the promise of ecological feminism. **Environmental ethics**, 12(2), 125-146.

Whelan, G. ve Gond, J. P. 2017. Meat your enemy: Animal rights, alignment, and radical change. **Journal of Management Inquiry,** 26(2), 123-138.

Wilkie, R. 2015. Multispecies scholarship and encounters: Changing assumptions at the human-animal nexus. **Sociology**, *49*(2), 323-339.

1991-2021 YILLARI ARASINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN KURUMSAL MANTIK ÇALIŞMALARININ BİBLİYOMETRİK VE BİLİMSEL HARİTALAMA TEKNİKLERİ İLE İNCELENMESİ

Hazal DUMAN ALPTEKİN

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi,
hazalduman3@gmail.com

Umut KOÇ

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi,
umutkoc@ogu.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, 1991-2021 yılları arasında kurumsal mantık yaklaşımına ilişkin bilimsel üretim dinamikleri ve temaların tarihsel gelişiminin ele alınmasıdır. Bu kapsamda yönetim ve organizasyon alanında en yüksek etki oranına sahip 15 dergiden belirlenen 235 araştırma incelenmiştir. Analiz sürecinde VOSviewer ve SciMAT yazılım programlarından faydalanılmıştır.

Sonuçlara göre alanda en fazla yayın yapan ülke Amerika, en aktif dergi Organizational Studies ve katkısı en yüksek yazar Michael Lounsbury olarak belirlenmiştir. Temaların tarihsel gelişimi ise üç periyotta incelenmiştir. Analiz sonucunda ilk periyotta 7, ikinci periyotta 17 ve son periyotta ise 52 ana tema tespit edilmiştir. Periyotlara göre tema sayısının artmasına karşın, bu temaların geçici araştırma trendlerini yansıttığı araştırma sonucu öne çıkan bir bulgudur. Bu kapsamda 30 yıllık süreçte sadece "kurumsal değişim" temasının üç periyotta da incelenen araştırma alanı olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu durum, kurumsal mantık alanında yer alan araştırma temaların bütünlük sergilemediği şeklinde yorumlanırken, tematik dağınıklığın temeli araştırmacılar üzerindeki yayın baskısına dayandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Mantık, Bibliyometrik Analiz, Bilimsel Haritalama Analizi, VOSviewer, SciMAT.

GİRİŞ

1991 yılında Friedland ve Alford tarafından kavramsal çerçevesi tanımlanan kurumsal mantık yaklaşımı, 30 yıllık süreçte sadece yönetim ve örgütlenme/örgütler alanına özgü olmakla kalmamış, siyaset (Friedland, 2011), pazarlama (Scaraboto ve Fischer, 2013), finans (Durocher ve Fortin, 2021), iletişim (Klinger ve Svensson, 2015) gibi farklı birçok disiplinde incelenmiştir. Kurumsal mantıkların sahip olduğu bu disiplin zenginliği kısa bir zaman zarfında konuya ilişkin araştırma sayılarının artmasını ve buna bağlı olarak entelektüel birikiminde genişlemesini sağlamıştır (Thornton vd., 2015). Web of Science veri tabanındaki 2011-2017 yılları arasındaki 700'den fazla çalışma ve yalnızca 2014 yılında, 120 civarında çalışma kurumsal mantıkları ana konu olarak almıştır (Thornton vd., 2017). Haveman ve Gualtieri (2017) 1990-2015 yılları arasında Amerikan ve Avrupa kökenli ve itibari yüksek olan 10 sosyoloji ve yönetim dergisinde yayımlanan ve kurumsal mantıkları odağa alan 42 çalışmaya uyguladıkları içerik analizi sonucunda: (1) ağırlıklı olarak görgül araştırmaya dayanıldığı; (2) genel olarak örgüt ve örgüt üstü analiz düzeylerinin tercih edildiği ve (3) rekabet halindeki ve çoklu/melez mantıklar konuları ile kurumsal iş yaklaşımıyla kesişen konuların daha fazla tercih edildiği sonucuna ulaşmışlardır.

Kurumsal mantıkların örgütsel ve sosyal bağlamlarda sürdürülen uygulamaları ve egemen yapıları açıklamadaki üstünlüğü bazı temel sorunların varlığının üzerini örtmemelidir. Kurumsal

mantık kavramı, başka alternatif ifadeler ve sözcük hazinesi pahasına kültürel ve/veya dilbilimsel açıdan *baskın*; sorgulanan olguya atfedebilen çoklu ve uyumsuz anlamlarla ilişkili olarak *belirsiz* ve "aşırı çok" şeyi kapsayan *büyük* bir kavram olarak gözükmektedir (Alvesson ve Blom, 2021). Kurumsal mantık yaklaşımı temel alan her bir çalışmada yalnızca var olduğu iddia edilen durumun betimsel olarak ortaya konulduğu; açıklama, genelleme ve kestirimden uzak durulduğu ve yeni mecazlar ve eşanlamlı sözcükler geliştirme dışında kuramsal fayda yaratılamadığı vurgulanmaktadır (Aksom vd., 2020).

Baskınlığının ve yaygınlığının yanı sıra hakkındaki eleştiriler de göz önüne alınarak, bu çalışmada, kurumsal mantık yaklaşımıyla gerçekleştirilen bilimsel üretim dinamiklerinin alanda etkisi yüksek dergiler üzerinden ele alınması amaçlanmış ve bu amaç doğrultusunda alanı paylaşan aktörlerin performans dinamikleri ve alanı şekillendiren temaların tarihsel gelişimi bibliyometrik analizler eşliğinde ele alınmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kurumsal Mantık Yaklaşımı

Kurumsal mantıklar örgütlerde, örgütsel alanlarda, ulusal ve hatta uluslararası düzeylerde ortaya çıkan çeşitliliğin ve değişim süreçlerinin dinamiklerini anlamamıza yardımcı olan bir yaklaşım olup, kurumları şekillendiren ve onlarla şekillenen, tarihsellik ile yerleşiklik kazanarak günlük hayatta uygulamaların anlam kazanmasına imkân sağlayan düşünce kalıpları ve uygulamalar bütününü yansıtmaktadır (Friedland ve Alford, 1991; Thornton ve Ocasio, 1999). Verilen tanımdan da anlaşılacağı üzere kurumsal mantıklar sosyal bağlam dahilinde tek bir role sahip olmayıp kimi zaman baskın uygulamaların şekillenmesine (Reay ve Hinings, 2005), kimi zaman aktörlerin eylemlerinin meşruluk kazanmasına (Glynn ve Lounsbury, 2005) kimi zaman ise değişimin tetiklenmesine (Lounsbury, 2007) olanak sağlamaktadır. Bu kapsamda ilk dönem çalışmalarında baskın mantığın varlığı dikkate alınırken (Thornton ve Ocasio, 1999; Bhappu, 2000) zamanla ilgili analiz düzeyinde birden fazla mantığın bir arada bulunabileceği, bahsi geçen bu mantıkların birbiri ile uyumlu olabileceği gibi rakip mantıklarında eş zamanlı olarak yapı ve uygulamaları şekillendirebileceği ortaya çıkmıştır (Andersson ve Liff, 2018; Glazer, vd., 2019).

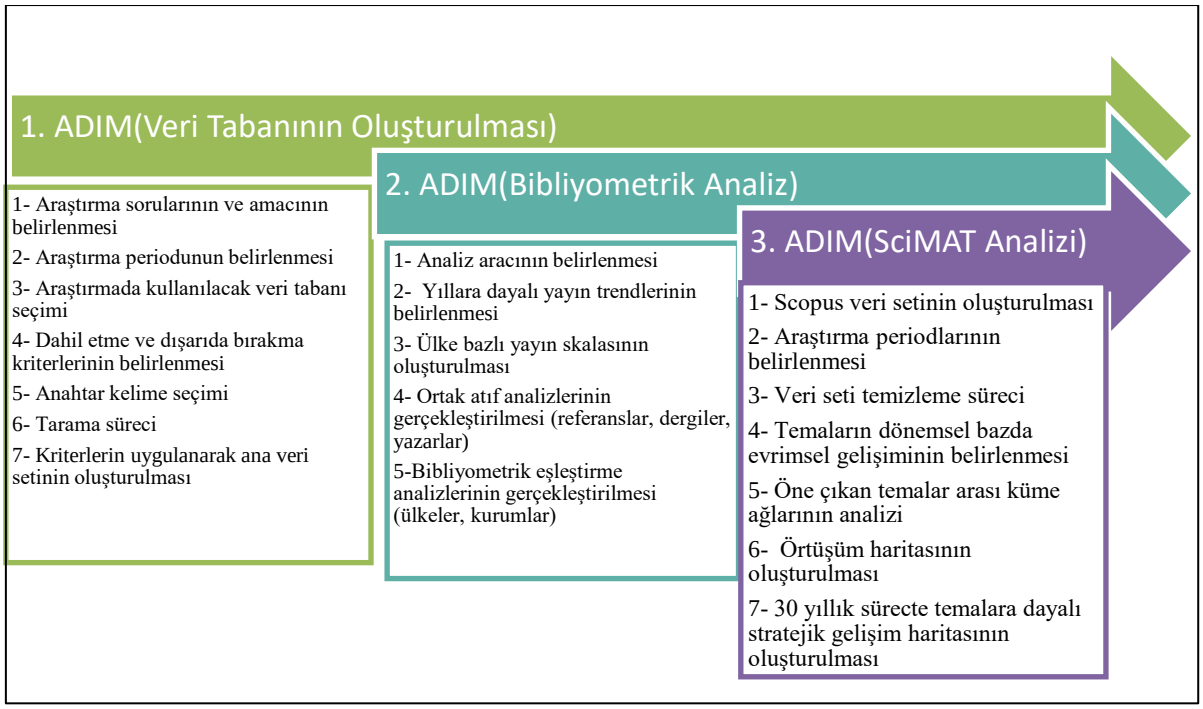
Kurumsal mantıklar, "(..)bireylerin maddi varlıklarını ürettikleri ve yeniden ürettikleri, zamanı ve mekânı örgütledikleri ve sosyal gerçekliklerine anlam sağlayan maddi uygulama, varsayım, değer, inanç ve kuralların sosyal olarak inşa edilmiş tarihsel örüntüsüdür" (Thornton & Ocasio 1999, s. 804). Thornton vd. (2012), ilgili çalışmalardan hareketle yedi kurumsal düzenle ilişkili ideal tip mantıkları sunmuştur: Devlet, aile, firma, topluluk, din, piyasa ve meslek. İdeal tip mantıkların her biri kök mecazları, kimlik kaynakları, yetki kaynakları ve meşruiyet kaynakları gibi çeşitli boyutlarda birbirlerinden ayrılmaktadır. Temel bileşimleri zaman ve mekân karşısında farklılaşabildiği için, ideal tip mantıklar yekpare değildir ve somut durumlarda sonsuz çeşitlilikte örneklenebilir. Bu yüzden, örneğin, yalnızca herhangi bir örgütsel alanlardaki mantıklar arasında değil farklı örgütsel alanlardaki aynı tipteki mantıklar arasında da farklılıklara şahit oluruz (Lounsbury vd., 2021).

Kavramlar, kuramların temelini oluşturur ve kavram netliği dört unsuru gerektirir. Birincisi, kavram tanımları ikna ediciliği yüksek bir biçimde kesin ve diğer kavramlardan keskin ve kategorik biçimde ayrılmış olmalıdır. İkincisi, kavramın hangi kapsam koşullarında ya da bağlamsal çevrelerde uygulanıp uygulanmayacağı belirgin olmalıdır. Üçüncüsü, kavramların ilgili oluğu diğer kavramlarla anlambilimsel (semantik) ilişkileri de gösterilmelidir. Son olarak, kavram kendi içinde tutarlı olmalıdır (Suddaby, 2010). Bu açıdan yaklaşıldığında, kurumsal mantıklar tanımında iki temel sorun sorunlar ortaya çıkmaktadır: Tanım, diğer kavramların, özellikle de kurumun tanımından keskin ve kategorik olarak ayrı durmamaktadır ve kavramın sınır koşulları belirsizidir. Örneğin, kurumsal mantık yaklaşımıyla ilgili ifadelerin kültür ya da kimlikten ne ölçüde farklı olduğunu tartışmaya açıktır (Davis, 2015). Özellikle, kavramın sınır

koşullarındaki belirsizlik, kuramsal açıdan da sorun doğurmaktadır. Kuramın baskın bir amacı, bir olguya yönelimi, kavramsal düzeni, entelektüel bir meydan okuması, bilimsel bir değeri, görgül desteği ve sınır koşulları olmalıdır (Sandberg ve Alvesson, 2021). Kurumsal mantık yaklaşımının kim için, ne zaman ve nerede geçerli olacağı belirsizidir.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

2019 yılında Journal Citation Reports (JCR) tarafından etki faktörüne göre sıralanan örgütler ve strateji alanındaki 15 dergi örneklem dahiline alınmış ve belirlenen dergilerin kurumsal mantıklar üzerine yaptıkları 235 yayına Scopus veri tabanı aracılığı ile ulaşılmıştır. Elde edilen verilerin analiz sürecinde ilk olarak VOSviewer 1.6.15 yazılım programı kurumsal mantık alanını paylaşan aktörlerin ilişki ağları belirlenmiştir. Analizin ikinci adımında ise kurumsal mantık kapsamında öne çıkan temaların tarihsel gelişimleri 3 dönem (1991-2001; 2002-2012; 2013-2021) doğrultusunda SciMAT yazılım programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında takip edilen metodolojik yol haritası Sharifi vd. (2020) tarafından geliştirilmiş olup, veri tabanının oluşturulması, bibliyometrik analiz süreci ve SciMAT analizi olmak üzere 3 adımdan oluşmaktadır (Görsel 1).



Görsel 1: Araştırma metodolojisi (Sharifi vd., 2020 çalışmasından uyarlanmıştır).

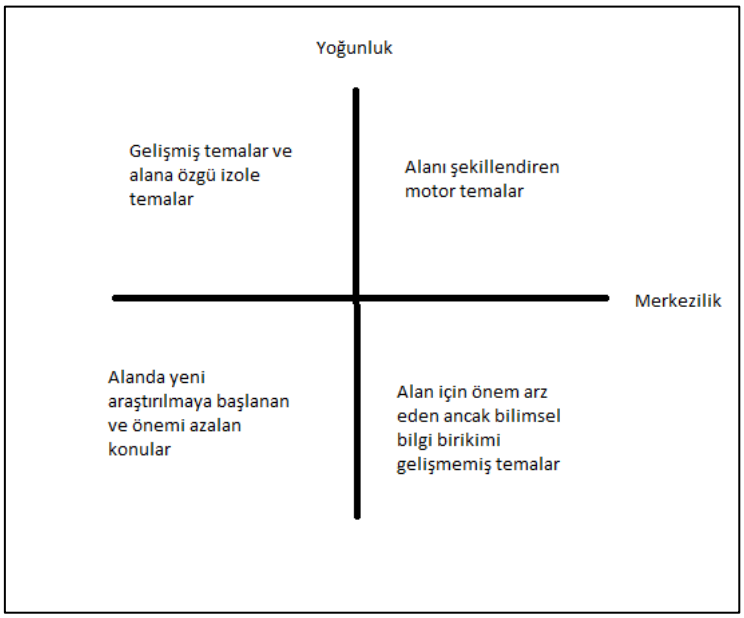
Görsel 1'de de görüldüğü üzere araştırma sürecinde izlenen ilk adım veri tabanın oluşturulmasına dayanmaktadır. Bu kapsamda kurumsal mantıklar kapsamında alanı şekillendiren temel dinamikler ve alanın şekillenmesinde etkili olan araştırma temalarının tarihsel bazda bilimsel gelişimi nedir? sorusundan hareketle bu araştırmanın temel amacı kurumsal mantık kapsamında ortaya çıkan bilimsel ve entelektüel bilgi birikiminin metin madenciliği vasıtasıyla değerlendirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırma periyodu kurumsal mantık kavramının Friedland ve Alford tarafından ilk kez tanımlandığı 1991 yılından Mart 2021 tarihine kadar geçen 30 yıllık süreci kapsamaktadır. Araştırmada verilerin toplanması için Scopus veri tabanı tercih edilmiştir.

Araştırma setine dahil edilecek çalışmaların 2019 yılı JCR raporunda yer alan ve örgüt ve stratejiler üzerine yayın yapan etki faktörü en yüksek 15 derginin araştırmaya dahil edilmesi

kararlaştırılmıştır (Görsel 2). Diğer dahil etme kriterleri ise; basım aşaması tamamlanmış İngilizce tam metin araştırma ve kavramsal çalışmaların dahil edilmesi kararlaştırılmıştır. Veri tabanın oluşturulması sürecinde dikkate alınan bir diğer durum ise anahtar kelimelerin belirlenmesi olmuştur. Bu kapsamda "institutional logic" ve "institutional logics" kelime grupları anahtar kelime setini oluştururken, ilgili anahtar kelimeler Scopus kapsamında başlık, anahtar kelime seti ve özet taramasına sokulmuştur. Sadece anahtar kelimelerin Scopus üzerinde taranması sonucunda 5,376 çalışmaya ulaşılmış ve dahil etme kriterleri uygulanarak son veri seti 235 araştırma olarak belirlenmiştir.

Veri setinin belirlenmesinin ardından araştırma sürecinin ikinci adımı olan bibliyometrik analiz sürecine geçilmiştir. Bu kapsamda Citespace, Gephi, Pajek, VOSviewer gibi farklı birçok analiz aracı bibliyometrik analizin amaçlarına ulaşmaya yardımcı olmaktadır. Çalışma kapsamında bibliyometrik analizin ilk adımını gerçekleştirmek için Microsoft ile uyumu olan, görsel haritalama tekniklerinin çözünürlüğü yüksek olan, Scopus'a ait RIS dosyalarını doğrudan işleme kapasitesine sahip VOSviewer 1.6.15 yazılım programı tercih edilmiştir (Van Eck ve Waltman, 2010). Bibliyometrik analiz kapsamında alandaki performans dinamikleri yazarlar, ülkeler, kurumlar ve atıfa dayalı ilişki ağları üzerinden ele alınmıştır.

Temaların tarihsel gelişimini tespit etmek amacı ile SciMAT yazılım programından faydalanılmıştır. SciMAT programın sağladığı en önemli üstünlüklerden birisi alanda gelişim gösteren temaların yoğunluk ve merkeziliğini dikkate alarak, bu temaların alandaki etkilerini 4 sınıfta toplamasıdır (Cobo vd., 2012). Görsel 3'te SciMAT kapsamında bilimsel temaların stratejik gruplandırma diyagramı sunulmuştur.



Görsel 3: SciMAT tarafından geliştirilen stratejik tema diyagramı (Cobo vd., 2012 çalışmasından uyarlanmıştır).

BULGULAR VE TARTIŞMA

Performans dinamiklerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen analizler sonucunda 2013 yılı kurumsal mantık yazınında en üretken yıl olarak belirlenirken, ilgili dergiler kapsamında kurumsal mantık üzerine gerçekleştirilen çalışmaların son yıllarda azalma eğilimi gösterdiği tespit edilmiştir. Kurumsal mantık yazının gelişimi açısında ilgili dergiler kapsamında en çok yayın "Organizational Studies" bünyesinde gerçekleştirilirken, alana etki eden ve en çok atıf alan çalışmaların ise "Academy of Journal Management" kapsamında basıldığı tespit edilmiştir.

Alanda Amerika, Birleşik Krallık ve Kanada menşeili yayınların daha fazla ön plana çıktığı gözlemlenmiştir. Performans dinamiklerine ilişkin olarak alana en çok etki eden yazar ve çalışmalar ele alındığında Michael Lounsbury'nin kurumsal mantık alanında gerçekleştirilen çalışmalarda en çok atıf alan yazar olduğu (596 atıf), Lounsbury tarafından yazılan "A tale of two cities: competing logics and practice variation in the professionalizing of mutual funds" isimli çalışmanın ise alanda yer alan diğer çalışmalara en çok katkı sağlayan araştırma olduğu tespit edilmiştir. Performans dinamikleri açısından dikkate alınan bir diğer unsur ise yazarlar arası birlikte çalışma eğilimine ilişkindir. Bu kapsamda kurumsal mantık alanında incelenen 426 yazar içerisinde en aktif yazar iş birliğine sahip olan yazarın Royston Greenwood olduğu tespit edilmiştir.

Kurumsal mantık alanına ilişkin elde edilen performans dinamikleri değerlendirildiğinde, alanda aktif olarak yer alan birçok ülke, yazar bulunmasına karşın alanın belli ülke sınırları ve belli yazarların birikimi üzerine kurulu olduğu ön plana çıkmaktadır İlgili süreci Türkiye açısından ele aldığımızda Türkiye bünyesinde gerçekleştirilen çalışmalar gerek ülke gerek yazar gerekse araştırma kapsamında alanda etki kapasitesi ana analizlerde öne çıkmamıştır. Bu durum üzerine ayrıntı analizleri gerçekleştirilmiş ve Türkiye menşei olarak ilgili dergilerde yalnızca 3 çalışmanın basıldığı, ilgili çalışmaların ülke menşei açısından ilişki ağları incelendiğinde ise Amerika menşeili araştırmacı ve araştırmaların ekolünün yansıtıldığı belirlenmiştir.

Çalışma kapsamında dikkate alınan bir diğer durum ise kurumsal mantıklara ilişkin araştırma temalarının 30 yıllık süreçteki gelişimidir. Bu kapsamda alandaki temaların doğrusal bir şekilde arttığı öne çıkarken, temalar arasındaki ilişki ağlarının sürdürülebilirlik göstermediği tespit edilmiştir. Spesifik olarak tespit edilen 585 temanın kurumsal mantık anlayışını yansıtmasına rağmen ilgili temalar içerisinde sadece kurumsal değişim çalışmalarının 1991 yılından günümüze kadar düzenli bir bilgi birikimi sağladı ve alana giriş yapan temaların çoğunluğunun ise dönemsel trendleri yansıttığı belirlenmiştir. Bu kapsamda kurumların yaratılması, baskın mantıkların gelişim, kurumsal işler, kurumsal girişimciler gibi temel araştırma temaları belli dönemler dahilinde araştırılan ancak bilgi birikimi sürdürülemeyen temalar olarak ön plana çıkmaktadır.

30 yıllık temalar arası stratejik gelişim süreci ele alındığında birinci dönemde öne çıkan 7 ana temanın kurumsal mantık alanın gelişimine katkı sağladığı görülmektedir. Bu temalar ağlar kurumsal değişim, kurumlar, karşılaştırmalı sosyoloji, ekonomik örgütler, baskın mantık ve zorlayıcı eş biçimliliktir. İlgili temalar içerisinde kurumsal değişim, kurumlar ve ağlar temaları ikinci dönemde (2002-2012) araştırılma dinamiklerini sürdüren temalar olarak öne çıkmaktadır. 2002-2012 yıllarına geldiğimizde öne çıkan 16 tema içerisinde sadece uluslararası gerçekleştirilen karşılaştırmalı araştırmalar, meşru olmayan kurumsal eylemler dönem trendi olarak sınırlandırılmış ve devam eden süreçle ilgili temalara ilişkin araştırmalar yapılmamıştır. 2013-2021 yıllarına baktığımızda ise son dönemin geçmiş dönemler ile ilişkiye sahip olmayan 25 yeni temaya sahip olduğu görülmektedir. Toplamda öne çıkan tema sayısının 52 olduğu düşünüldüğünde, alanın genel hatlarını çizen temaların yarısının geçmiş ile ilişkili bir sürdürülebilirlik taşımadığı öne çıkmaktadır. İlgili periyota ilişkin önemli bir durum ise geçmişten taşınan 27 temanın 13'ünün bir önceki periyotta da doğrudan ele alındığı, 14'ünün ise bir önceki periyotta ele alınmasına rağmen içinde bulunduğumuz dönemde yeni isimlendirmeler ile ele alınmaya başlamasıdır.

Temaların stratejik gelişimine ilişkin bir diğer dikkat çeken nokta ise ilk 21 yılda aynı teorik çerçevede araştırılan kurumlar teması son 9 yılda örgüt düzeyine çekildiğidir. Diğer bir ifade ile ilk 21 yılda kurumsal mantık kapsamında kurumlar doğrudan ele alınan bir tema iken, son dönemlerde örgüt üstü düzeyde gerçekleştirilen araştırmaların örgüt düzeyine çekildiği öne çıkmaktadır.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Kurumsal mantık alanının 30 yıllık süreçte tematik gelişimi doygunluğuna ulaşmış bir araştırma alanından ziyade gelişmekte olan bir alan olarak ön plana çıkmaktadır. Bu durum kurumsal mantık alanında farklı yazar bakış açılarının ve ülke dinamiklerinin arttırılması ihtiyacını ön plana çıkarmaktadır.

Alana ilişkin temalarda dikkat çeken bir diğer bulgu ise tarihsel gelişim sürecinde aynı temaların farklı isimlendirmeler ile kavramlaştırılmasıdır. Diğer bir ifade ile stratejik tema analizinde ana değişken basılan çalışmalarda kullanılan anahtar kelimelerdir ve analizin temel felsefesinde anahtar kelimeler bir araştırma alanının parmak izi olarak konumlandırılır ve bu parmak izinin tarihsel yayılımı ele alınır (Wallin, 2005; Liv d., 2006; Cobo vd., 2012). Bu kapsamda kurumsal mantık alanında kullanılan anahtar kelimeler ve bunlara dayalı temalar incelendiğinde, aynı temaların sürekli farklı isimlendirmeler ve anahtar kelimeler eşliğinde ele alındığı tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında bu durum alanda kavram karmaşasının yaygınlaşmasına ve bilgi birikiminin düzenli bir gelişimden ziyade parçalı bilgi yığınları haline dönmesine etki edebilecek bir dinamik olarak değerlendirilmiştir. Bu durum, Davis (2015), Aksom vd. (2020) ve Alvesson ve Blom'un (2021) tespitlerini doğrulayarak belli bir teorik birikimi zayıf ve belirsiz araştırma temalarının kurumsal mantık yayınları kapsamında yaygınlığını ön plana çıkartırken, alanda sürdürülebilir ve doygunluğa ulaşmış bilgi birikiminin sağlanmasının da önüne geçmektedir.

Kurumsal mantık alanında ülkemizdeki üretkenliğin uluslararası arenaya yansımadığı ön plana çıkarken, ülkemizin sosyo-politik bağlamıyla kurumsal mantık yaklaşımın bileşenleri arasındaki etkileşimleri dikkate alan çalışmaların ve kurumsal mantık çalışmayı isteyen araştırmacıların alanda var olan iş birliği ağlarına dahil olmasının kurumsal mantıklara dayalı bilgi birikiminin arttırılmasında Türkiye'nin etkili bir konum kazanmasına yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Elde edilen bulgular kurumsal mantık literatürünün gelişimi açısından katkı sağlasa da bu çalışmanın da belli kısıtları bulunmaktadır. Bu kapsamda ilgili çalışmada kullanılan verilen Scopus veri tabanında yer alan 14 derginin verilerinden elde edilmiştir. Gelecek çalışmalarda farklı veri tabanları aracılığı (Web of Science, Google Scholar vb.) ile kurumsal mantıklara ilişkin dinamiklerin analiz edilmesi hem disiplinler arası çalışmaların kurumsal mantık kapsamında nasıl bir yayılım gösterdiği, hem de alanda yer alan diğer dergilerin sağladığı bilgi birikiminin belirlenmesine katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte veri setinin oluşturulma sürecinde dahil etme kriterleri araştırma makaleleri ve kavramsal yazınlarla sınırlı tutulmuş, kitap bölümleri, tezler, bildiriler araştırma kapsamına alınmamıştır. İlerleyen çalışmalarda kurumsal mantık kapsamında alan yazını oluşturan diğer birikimlerin (kitap bölümü, tez vb.) analiz setine dahil edilmesi daha derinlemesine bilgi birikimi sağlanmasına yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

Aksom, H., Zhylinska, O., & Gaidai, T. (2020). Can institutional theory be refuted, replaced or modified?. International Journal of Organizational Analysis.

Alvesson, M. & Blom, M. (2021). The hegemonic ambiguity of big concepts in organization studies. Human Relations, doi:10.1177/0018726720986847.

Andersson, T., & Liff, R. (2018). Co-optation as a response to competing institutional logics: Professionals and managers in healthcare. Journal of Professions and Organization, 5(2), 71-87.

Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2012). SciMAT: A new science mapping analysis software tool. Journal of the American Society for Information Science and Technology, 63(8), 1609-1630.

Davis, G. F. (2015). Celebrating organization theory: The after-party. Journal of Management Studies, 52(2), 309-319.

Durand, R., & Thornton, P. H. (2018). Categorizing institutional logics, institutionalizing categories: A review of two literatures. Academy of Management Annals, 12(2), 631-658.

Durocher, S., & Fortin, A. (2021). Financial statement users' institutional logic. Journal of Accounting and Public Policy, 40(2), 106819.

Friedland, R. (2011). The institutional logic of religious nationalism: Sex, violence and the ends of history. Politics, Religion & Ideology, 12(1), 65-88.

Glazer, J. L., Massell, D., & Malone, M. (2019). Charter schools in turnaround: competing institutional logics in the Tennessee Achievement School District. Educational Evaluation and Policy Analysis, 41(1), 5-33.

Glynn, M. A., & Lounsbury, M. (2005). From the critics' corner: Logic blending, discursive change and authenticity in a cultural production system. Journal of Management Studies, 42(5), 1031-1055.

Haveman, H. A., & Gualtieri, G. (2017). Institutional logics. In *Oxford research encyclopedia of business and management*.

Klinger, U., & Svensson, J. (2015). The emergence of network media logic in political communication: A theoretical approach. New media & society, 17(8), 1241-1257.

Lounsbury, M., Steele, C. W., Wang, M. S., & Toubiana, M. (2021). New Directions in the Study of Institutional Logics: From Tools to Phenomena. Annual Review of Sociology, 47.

Lounsbury, M. (2007). A tale of two cities: Competing logics and practice variation in the professionalizing of mutual funds. Academy of management journal, 50(2), 289-307.

Lounsbury, M., & Boxenbaum, E. (2013). Institutional Logics in Action. In Institutional Logics in Action, Part A. Emerald Group Publishing Limited.

Ocasio, W., Thornton, P. H., & Lounsbury, M. (2017). Advances to the institutional logics perspective. In The Sage handbook of organizational institutionalism (pp. 509-531). SAGE Publications Ltd.

Reay, T., & Hinings, C. R. (2009). Managing the rivalry of competing institutional logics. Organization studies, 30(6), 629-652.

Sandberg, J., & Alvesson, M. (2021). Meanings of theory: Clarifying theory through typification. Journal of Management Studies, 58(2), 487-516.

Santana, M., & Cobo, M. J. (2020). What is the future of work? A science mapping analysis. European Management Journal, 38(6), 846-862.

Scaraboto, D., & Fischer, E. (2013). Frustrated fatshionistas: An institutional theory perspective on consumer quests for greater choice in mainstream markets. Journal of Consumer Research, 39(6), 1234-1257.

Sharifi, A., Simangan, D., & Kaneko, S. (2020). Three decades of research on climate change and peace: A bibliometrics analysis. Sustainability Science, 1-17.

Suddaby, R. 2010. Editor's comments: Construct clarity in theories of management and organization. Academy of Management Journal, 35: 346-357.

Thornton, P. H., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2012). The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure, and process. New York: Oxford University Press.

Thornton, P. H. & Ocasio, W (1999). Institutional logics and the historical contingency of power in organizations: Executive succession in the higher education publishing industry, 1958-1990. American Journal of Sociology, 105(3), 801-843.

Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. scientometrics, 84(2), 523-538.

ÖRGÜTSEL EKOLOJİ BAĞLAMINDA UÇUŞ EĞİTİM ORGANİZASYONLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Arş. Gör. Hilal Tuğçe LAPÇIN
Anadolu Üniversitesi,
hilaltugcebal@anadolu.edu.tr

Prof. Dr. Deniz TAŞÇI
Anadolu Üniversitesi,
dtasci@anadolu.edu.tr

ÖZET

Sıkı kurallara bağlı sektörler arasında yer alan havacılık sektöründe uçucu personelin yetkilendirilmesi, sınıflandırılması ve lisanslandırılması da oldukça önemli olmaktadır. Tüm bu işlemler ülkemizde uçuş okulları tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmada Türkiye'deki uçuş okullarının örgütsel ekoloji kuramı ile değerlendirilmesi amaçlanarak örgütlerin kapanma ve kurulma nedenleri, tarihsel süreç içerisindeki tüm örgütleri etkileyen makro çevre koşulları üzerinde durulmuştur. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre Cumhuriyet döneminde bireysel çabalar sonucu açılan ve uçak fabrikasına da sahip olan iki uçuş okulunun bürokratik engeller nedeniyle, serbestleşme döneminden sonra kurulan uçuş okullarının ise siyasal ve ekonomik nedenlerle kapandığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Çevresel değişimler, Havacılık sektörü, Örgütsel ekoloji, Örgüt popülasyonu, Uçuş Okulları

GİRİŞ

Ülkemizde sivil havacılık sektöründe uçuş eğitim organizasyonlarına ilişkin ilk adımlar 1930'lu yıllarda atılmıştır (Yalçınkaya, 2019). Sivil amaçla havacılık eğitimi yapmak üzere kurulan en eski okul, Vecihi Hürkuş tarafından 27 Eylül 1932'de İstanbul Kadıköy'deki Vecihi Sivil Tayyare Mektebi'dir. Vecihi Hürkuş'un girişiminden sonra, Ülkemizin kurucusu Atatürk'ün girişimleri sonucu planörcü ve paraşütçü yetiştirmek üzere 3 Mayıs 1935 tarihinde Türk Hava Kurumu'na bağlı Türkkuşu uçuş okulu kurulmuştur (Yalçınkaya, 2019). Havacılık sektörü sıkı kurallara bağlı olmakla birlikte uçucu personelin yetkilendirilmesi, sınıflandırılması ve lisanslandırılmasına ilişkin işlemler ülkemizde uçuş okulları tarafından gerçekleştirilmektedir. Örgüt topluluklarının incelenmesi, çevresel ayıklamanın etkin olduğu durumlarda örgütlerin nasıl ve neden yaşamaya devam ettiklerini veya neden hayatlarını sonlandırdıklarını anlamak örgütsel ekoloji kuramı açısından oldukça önemli olmaktadır (Baum & Shipilov, 2006). Örgütsel ekoloji kuramı süreçleri tek bir örgüt üzerinden değil, birden fazla örgütün oluşturduğu popülasyonlar üzerinden açıklamaya çalışarak (Amburgey & Rao, 1996; Hannan & Freeman, 1986, 1989), analiz düzeyi itibariyle de diğer örgüt kuramlarından farklılık göstermektedir (Carroll, 1984). Örgüt topluluklarını belirlemek ve birbirlerinden ayırmak için kullanılan temel kavram da örgütsel biçim veya örgütsel formdur. Çevresel ayıklamaya göre, çevrede herhangi bir değişim olduğunda, değişime olumlu yönde uyum sağlayabilen yeni biçimde örgütsel formlar oluşurken ve zaman içerisinde çoğalırken, uyum sağlayamayan örgütler ise varlıklarını devam ettiremeyerek sayıca azalma gösterecektir (Xu, 2018). Aynı örgütsel biçime sahip örgütler maddi ve toplumsal çevreye, kabaca aynı şekilde bağımlıdırlar. Çevrede meydana gelen değişiklikler aynı biçime sahip örgütler üzerinde benzer etkiler yaratır (Önder & Üsdiken, 2007). Bu çalışmada uçuş okulları bir örgütsel form olarak ele alınmış ve uçuş okullarının tarihsel süreç içerisindeki gelişimleri ve evrimlerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır (Haveman & David, 2007).Örgütsel ekoloji ile

ilgili çalışmalar genellikle topluluk içi ve topluluklar arası süreçlerin, yaş ve büyüklük gibi bazı örgütsel özelliklerin ve toplumsal düzeydeki koşullarda meydana gelen değişimlerin bir örgüt topluluğundaki doğum ve ölüm oranlarıyla ilişkilerinin incelenmesi şeklinde tarif edilmiştir (Önder & Üsdiken, 2007). Örgütlerin kapanma ve kurulma nedenleri, tarihsel süreç içerisindeki tüm örgütleri etkileyen makro çevre koşulları bu çalışmada dikkat edilecek hususlar arasında bulunmaktadır. Diğer örgüt kuramlarından ziyade bu konunun örgütsel ekoloji kuramı ile açıklanmaya çalışılmasının sebebi örgütsel ekoloji kuramının analiz düzeyi ile ilgili olmaktadır. Bu çalışmada toplumsal düzeydeki koşullarda meydana gelen değişimlerin bir örgüt topluluğundaki doğum ve ölüm nedenleriyle ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yani sosyal, siyasi ve ekonomik gibi toplumsal düzeyde meydana gelen değişimlerin uçuş okulları üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Uçuş okulları hakkında bilgiler makaleler, haberler, ulusal ve uluslararası kuruluşların raporları ve yönetmelikleri aracılığıyla elde edilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel formların nasıl ortaya çıktığı ve geliştiği sorusu örgüt kuramını çok uzun yıllardır meşgul eden soruların başında gelmektedir (Romanelli, 1991). Örgütsel ekoloji kuramı örgütlerin kurulmalarından itibaren çevresel koşulların etkisi altında bulunduğunu belirtmektedir (Baum & Shipilov, 2006; Haveman & David, 2007). Çevresel ayıklama sonucunda örgütlerin zaman içerisinde çoğalması, ayıklanmayan örgütlerin ise yok olması veya gittikçe sayıca azalması evrimsel sürece bağlı olarak gerçekleşmektedir (Haveman & Cohen, 1995; Önder & Üsdiken, 2007). Çevresel ayıklamanın etkin olduğu durumlarda örgütlerin nasıl ve neden yaşamaya devam ettiklerini veya neden hayatlarını sonlandırdıklarını anlamak örgütsel ekoloji kuramı açısından oldukça önemli olmaktadır. Örgütsel ekoloji kuramının temel aldığı konu daha çok makro düzeyde olup tarihsel, politik, ekonomik ve sosyal faktörlerin örgütleri tek tek etkilediği değil, örgütlerin oluşturduğu toplulukları etkilemesi üzerinedir (Fombrun & Astley, 1983). Örgütsel ekoloji kuramında örgütsel seviye (organizational level), popülasyon seviyesi (population level) ve topluluk seviyesi (community level) olmak üzere üç temel analiz düzeyi bulunmaktadır (Carroll, 1984). Örgütsel seviyede örgüte yönelik demografik olaylar ve yaşam döngüleri ele alınmaktadır ve tek bir örgüt üzerinde durulmaktadır. Popülasyon seviyesinde örgütlerin oluşturduğu popülasyonların dinamikleri üzerine durulmaktadır. Popülasyon, benzer formlara sahip örgütlerin oluşturduğu grup olarak tanımlanmaktadır (Romanelli, 1991). Örgütlerin kapanma olasılıklarını yalnızca onların demografik özellikleri etkilememektedir. Bir örgütün kapanma olasılığını onunla aynı ve benzer biçimi paylaşan diğer örgütlerin varlığının yarattığı güçler ve süreçler de çeşitli şekilde etkilemektedir. Çevrenin popülasyonu taşıma kapasitesi, yoğunluk bağımlılığı, örgütsel kurulma ve kapanma oranları bu dinamikler arasında yer almaktadır (Hannan & Freeman, 1989). Örgütlerin oluşturduğu popülasyonun yoğunluğu ve yoğunluğu etkileyen nedenler bu seviyede incelenmektedir (Singh & Lumsden, 1990). Topluluk ise karşılıklı etkileşimde bulunan popülasyonların oluşturduğu alan olarak tanımlanmaktadır (Hannan & Freeman, 1989). Topluluk seviyesinde ise, popülasyonlar arasındaki etkileşimler incelendiği gibi, popülasyon içerisinde bulunan örgütsel formların nasıl ortaya çıktığı ve yok olduğu konuları da ele alınmaktadır. Örgütsel ekoloji yazınında popülasyon (Eilstrup-Sangiovanni, 2020; Kılıç, 2020; Sözüer, 2017), örgüt (Kurtz, 2021), ve topluluk düzeyinde (Xu vd., 2021) çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada havacılık sektöründe faaliyet gösteren uçuş okulları popülasyon olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırma sorusunda amaç ülke bazında uçuş okullarının ortaya çıkışında ve sayılarının artmasında rol oynayan çevresel faktörlerin belirlenmesi olmaktadır. Örgütsel formlar ortaya çıktıktan sonra karşılarındaki en önemli sorunlardan bir tanesi örgütsel ekoloji kuramının da belirttiği gibi meşruiyet kazanabilmektir (Carroll & Hannan, 2015). Benzer özellikleri taşıyan örgütlerin sayısının artması bu yeni örgütsel formun sosyal olarak kabul görmesini kolaylaştırmakta, kabul görülmesi arttıkça da benzer formdaki örgütlerin sayısı artmaktadır. Bununla birlikte, benzer örgütlerin sayısı arttıkça ve örgütsel alan genişledikçe örgütler sınırlı kaynaklar için birbirleri ile rekabet etmeye başlamaktadır (Önder & Üsdiken, 2007). Bu durumda örgütler büyük bir ikilemle

karşılaşmaktadır. Bir taraftan meşruiyet kazanmak için birbirlerine benzemeleri gerekmekte, diğer taraftan da kendilerini önceki örgütlerden farklılaştırmaları gerekmektedir (King, Clemens, & Fry, 2011).

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada Türkiye'deki havacılık sektöründe faaliyet gösteren uçuş okulları örgütsel ekoloji kuramı kapsamında ele alınmıştır. Uçuş okulları, ulusal ve uluslararası kurallar çerçevesinde belirlenmiş esaslara uygun olarak Türk tescilli hava araçlarında ticari, genel ve sportif havacılık işletmelerinde pilot olarak görev yapmak üzere ihtiyaç duyulan personelin yetiştirilmesi, sınıflandırılması ve lisanslandırılmasını sağlamak maksadıyla ülkemizde yetkili otorite olan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından uçuş eğitim yetkisi alarak sivil havacılık faaliyetinde bulunan tüm uçuş okullarını kapsamaktadır (SHGM, 2017). Dolayısıyla Türkiye'deki uçuş okullarının örgütsel ekoloji kuramı ile açıklayabilmek mümkün müdür? sorusundan hareketle araştırma sorusu "*Türkiye'deki uçuş okullarının ortaya çıkışında ve sayılarının artmasında rol oynayan çevresel faktörler nelerdir*?" şeklinde belirlenmiştir. Tarihsel süreç içerisinde yaşanan çevresel değişimlerin ortaya çıkarılabilmesi için nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Doküman analizi tekniği, resmi ya da özel kayıtların toplanması, sistematik olarak incelenmesi ve değerlendirilmesinde yararlanılan bir veri toplama aracıdır (Ekiz, 2015, pp. 70–71). Dokümanlar ve kayıtlar temin edilebildiği takdirde araştırılan konunun üzerine doğrudan yoğunlaşılmasına imkân vermektedir (Ekiz, 2015, pp. 70–71). Doküman incelemesinde önemli noktalardan biri araştırma konusuyla ilgili veriyi elde edebilecek tarzda tarama işlemi yapmak ve veri kaydı için bir sistem geliştirmektedir (Creswell, 2018, p. 182; Gürbüz & Şahin, 2018, p. 187). Araştırmada veriler, uçuş okullarına ilişkin haberler, bilimsel raporlar, kitaplar, makaleler, sivil havacılık otoritelerinin yönetmelik ve talimatlarını içeren dokümanlar ve örgütlerin web sayfaları aracılığıyla elde edilmiştir. Bununla birlikte örgütler hakkında detaylı bilgiler için örgüt yöneticilerinin röportajlarından yararlanılmıştır. Popülasyon içerisindeki örgüt sayısının az olması sebebiyle araştırma nitel yöntemlerle gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Havacılığa ilişkin gelişmeler ve uçuş okullarının kurulmasına ilişkin bilincin oluşmasında Osmanlı Devleti'nin 1911-1912 Trablusgarp Savaşı'nda uğradığı hava saldırılarının önemli etkisi olmuştur. Bu dönemlerde Türk subayları pilotaj eğitimi için yurtdışındaki uçuş okullarında eğitim alırken, askeri alanda önemli kişilerinin İstanbul'da bir uçuş okulu açılmasının daha ekonomik olacağı yönündeki görüşleri ilk askeri uçuş okulunun (Yeşilköy Hava Mektebi) 1912 yılında Türkiye'de açılmasına olanak sağlamıştır (Gerede & Orhan, 2015). Bununla birlikte Türkiye'deki sivil havacılık eğitimine ilişkin ilk girişimler bireysel çabalar sonucunda ortaya çıkmıştır (Yalçınkaya, 2019). Vecihi Hürkuş tarafından 21 Nisan 1932'de kurulan İlk Türk Sivil Tayyare Mektebi (Hürkuş, 2021) bunun örneklerinden birisidir. Ülkemizin kurucusu Atatürk'ün önderliğinde ise 1935 yılında planör ve paraşüt eğitimi verilmesi amacıyla Türk Hava Kurumu'na bağlı olarak Türkkuşu, 1936 yılında ise Nuri Demirağ tarafından Gök Okulu kurulmuştur (Yalçınkaya, 2019). Bu uçuş okulları eğitim vermenin yanı sıra kendi uçaklarını da üretmeye girişmişlerdir. Nuri Demirağ tarafından kurulan Gök Okuluna farklı kurum ve ülkelerden de sipariş gelmeye başlamıştır. Bununla birlikte sipariş eğitim uçaklarından birisinin pilotaj hatası nedeniyle düşmesi uçak fabrikasının kapanmasına neden olmuştur. Çeşitli ülkelerle uçak siparişleri üzerinde çalışan Nuri Demirağ'ın yurtdışına uçak satışı yasaklanmıştır. Ardından Yeşilköy'deki hava alanı, tesisleri ve tüm arazisi ile birlikte istimlak edilmiştir (İnceöz, 1996). Vecihi Hürkuş'un Okulu ise maddi sorunların aynı sıra yetiştirilen öğrencilerin diplomalarına denklik verilmemesinden dolayı kapanmıştır (Tayyareci, 2007). Uçuş okullarına ilişkin işlemler ilk yıllarda 1933 yılında kurulan Devlet Hava Yolları tarafından daha sonra ise 1954 yılında ise Ulaştırma Bakanlığı'na bağlı olarak bir Sivil Havacılık Dairesi Başkanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir (Yalçınkaya, 2018). Türkiye'de serbestleşme 14.10.1983 tarihinde kabul

edilen 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle başlamış ve 1987 yılında Sivil Havacılık Dairesi Başkanlığı, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü olarak yeniden teşkilatlandırılmıştır (Nergiz, 2019; SHGM, 2021). 18 Kasım 2005 tarihine kadar Ulaştırma Bakanlığının Ana Hizmet Birimi olan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, bu tarihte yürürlüğe giren 5431 sayılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile finansal açıdan özerk hale gelmiş ve şu anki yönetim yapısına ulaşmıştır (SHGM, 2021). Bu süreçte dört uçuş okulu kurulmuştur. Ülkemizde uçuş okullarında pilotaj eğitimi SHGM tarafından yayınlanan Pilot Lisans Yönetmeliği'ne (SHY-1) uygun olarak verilmek zorundadır. SHY-1, 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanununa, 5431 sayılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununa, ICAO Annex-1'e ve Avrupa Komisyonu tarafından uçuş ekibi lisanslandırılması hususunda yayımlanan 1178/2011 sayılı uluslararası regülasyona uyumlu olarak hazırlanmıştır. Uçuş eğitim organizasyonlarının kurulması ise SHGM tarafından yayınlanan Uçuş Eğitim Organizasyonların Kurs Açma ve Yetkilendirme Esasları Talimatına (SHT-1A)[1] göre yapılmaktadır. Örgüt yapıları, SHT-1A'da belirtilen maddelere göre oluşturulmaktadır (SHGM, 2017). Bunlar; yönetim yapısında eğitim (kurs) müdürü, kalite sorumlusu ve gerektiğinde yer destek ve bakım sorumluları, baş uçuş ve baş yer dersi öğretmenleri, yöneticiler dışında uçuş ve teorik bilgi eğitim operasyonunu yapacak yeterli sayıda öğretmen pilotlar, hava araçlarının bakımlarını yapacak yeterli sayıda bakım personeli ve büro elamanıdır. Uçuş okullarında talimatlarda belirtilen niteliklere sahip ve SHGM tarafından eğitim amaçlı olarak onaylanmış aynı tip ve özellikte asgari iki adet olmak üzere hava araçlarını işletmelerinde bulundurmaları gerekmektedir (SHGM, 2017). 2005 yılındaki düzenlemeler ile uçuş okulları meşruluk kazandığı söylenebilir. Lisanslandırılması ve yetkilendirilmesi SHGM'ye bağlı olan uçuş okullarının, kurs açma izni MEB'e verilmiştir. Bu süreç sonrasında örgüt sayısında artış gözlenmiş ve hususi pilot lisansı eğitimi veren yeni uçuş okulları açıldığı görülmüştür. Dolayısıyla Cumhuriyet döneminde açılan ve uçak fabrikasına da sahip olan iki uçuş okulunun bürokratik engeller nedeniyle kapatıldığı görülmüştür (Tayyareci, 2007). Uçak fabrikasına sahip olmayan ve hususi pilot eğitimi vermeyen Türkkuşu'nun ise faaliyetine devam ettiği görülmüştür. Serbestleşme döneminden sonra kurulan uçuş okullarına bakıldığında ise kapanan bir örgütün 2016 yılında siyasal nedenlerle (Sozcu.com.tr, 2016) bir örgütün ise 2018 yılında ekonomik nedenlerle kapatıldığı görülmüştür (Airlinehaber.com, 2018; airporthaber, 2018).

Uçuş Okullarının Örgütsel Ekolojinin Temel İddiaları Bağlamında Değerlendirilmesi

Örgütsel ekoloji kuramının ilk iddiası olan yoğunluk bağımlılığı kuramına göre yoğunluğun artmasının popülasyonu oluşturan örgütlerin biçimini daha bilinir hale getirmekte ve yeni örgütlerin kurulması kolaylaştırmaktadır. (Önder & Üsdiken, 2007). Hannan (1986) bir örgütsel formun başlangıçtaki yeniliğinin otorite, tedarikçi ve müşteriler gibi paydaşlar tarafından hemen kabulünü engellendiğini belirtmektedir. Bu formu kullanan örgütlerin sayısının artması bu engelin kırılmasına ve formun sosyal olarak sorgusuzca kabul edilmesine yol açtığını ifade etmektedir. Uçuş okulları örneğinde sivil havacılık alanında pilotaj eğitimi veren sadece iki okul kurulmuş ve öğrenci yetiştirmiştir. Bürokratik engeller ve yaşanan kazalar ile okul sayısı artmamıştır. Var olan okulların da kapatılmasıyla örgütsel form kabul edilmemiştir, yargısına varılabilir. Serbestleşme döneminden itibaren uçuş okullarının yeniden açıldığı ve 2005 yılından itibaren ise uçuş okullarının sorgusuz kabul edildiği görülmekte ve bu formu kullanan örgütlerin sayıca artış gösterdiği görülmektedir. Kuramın ikinci iddiası olan kesim genişliği bir örgütün çevresel kaynaklar dizisinden yaptığı seçimle kapasitesini belirlediği alan olarak tanımlanmaktadır (Freeman & Hannan, 1983). Her popülasyonun farklı bir kesim ile meşgul olduğu belirtilmiştir. Uçuş okullarına eğitime gelen öğrencilerin 17 yaşını doldurmuş bireyler

[1] Uçuş Eğitim Organizasyonları (FTO) Kurs Açma ve Yetkilendirme Esasları Talimatı

olması dışında bir şartın bulunmamasından dolayı uçuş okullarının genelci örgüt oldukları söylenebilir. Kuramın diğer bir iddiası ise örgütlerin demografik özellikleri üzerinedir. Örgütlerde yaş ve büyüklük gibi değişkenler örgütlerin demografik özellikleri olarak nitelendirilmekte ve bu değişkenlerin örgüt toplulukların evriminde etkisi olduğu belirtilmektedir (Önder & Üsdiken, 2007). Yaş bağımlılığı açısından "yenilik sıkıntısı" yeni örgütlerin yaşlı örgütlere oranla daha yüksek ölüm oranına sahip olduğunu ifade eder. Uçuş okullarına bakıldığında cumhuriyet döneminde meşru olamadığı için yenilik sıkıntısından dolayı kapanan örgütler olsa da günümüzdeki uçuş okullarının yenilik sıkıntısı yaşadığı için kapandığı görülmemiştir. Örgütlerin daha farklı nedenlerle kapandığı görülmüştür. Son olarak kuramın iddialarına göre örgütsel kimlik bir örgütün sahip olması beklenen özellikleri belirten sosyal kodlar veya kurallar kümesinden oluşmaktadır. Örgütsel form dışsal bir kimliktir. Yoğunluk bağımlılığındaki meşrulaşma süreçlerine göre kimlikle beraber aktörlerin sayısındaki büyümenin sonucu olarak dışsal kimlikler yerleşik bir statü kazanırlar. Uçuş okullarının cumhuriyet döneminde uçuş okulları kimliğinin yerleşik bir statü kazanmadan kapatıldığı görülmüştür. Günümüzde ise uçuş okulları kimliğinin yerleşik bir statü kazandığı söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu çalışmada, örgütsel bir form olarak kabul edilen uçuş okulları tarihsel süreç içerisinde incelenmiş ve örgütsel ekolojinin ana konuları kapsamında değerlendirilmiştir. İlk çabaların 1930'lu yıllarda başladığı görülmektedir. Cumhuriyetin kuruluş yıllarına denk gelen ilk uçuş okullarının Vecihi Hürkuş ve Nuri Demirağ gibi öncü isimlerin bireysel çabaları ve Ülkemizin kurucusu Atatürk'ün çabaları doğrultusunda ortaya çıktığı görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre cumhuriyet döneminde ortaya çıkan uçuş okullarının meşruluğu sağlayamadan kapatıldıkları görülmüştür. Sadece o dönemden kalan Türk Hava Kurumu faaliyetine devam etmiş ve eğitim olarak çok hafif hava aracı eğitimleri vermiştir. Yani o dönemden itibaren hususi pilot eğitimi veren uçuş okulu bulunmamaktadır. 2005 yılında Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün şu anki mevcut konumuna gelmesi ve gerekli mevzuat ve düzenlemelerin oluşturulması ile uçuş okullarının sayısı artış gösterdiğinden meşruiyet kazandığı ifade edilebilir. Uçuş okullarının kapanma nedenleri arasında siyasal ve ekonomik faktörlerin rol aldığı görülmüştür. Araştırma sonuçları tüm sektörler için genelleştirilebilir bir nitelikte olmadığından farklı sektörlerde araştırmaların yapılması oldukça önemli olmaktadır.

KAYNAKÇA

Airlinehaber.com. (2018). Topair olayı sivil havacılık sektörünün "Jet Fadıl" vakasına mı dönüşüyor?

airporthaber. (2018). Top air için şok iddia.

Amburgey, T. L., & Rao, H. (1996). Organizational ecology: Past, present, and future directions. *Academy of Management Journal*, *39*(5), 1265–1286. https://doi.org/10.2307/256999

Baum, J. A. C., & Shipilov, A. V. (2006). Ecological Approaches to Organizations. In *The SAGE Handbook of Organization Studies*. https://doi.org/10.4135/9781848608030.n3

Carroll, G. R. (1984). Organizational Ecology. *Annual Review of Sociology*, *10*(1984), 71–93.

Carroll, G. R., & Hannan, M. T. (2015). Organizational Ecology. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (Second Edi, Vol. 17). https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.32109-2

Creswell, J. W. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşıma Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni* (4.; M. Bütün & S. B. Demir, Eds.). Siyasal Kitabevi.

Eilstrup-Sangiovanni, M. (2020). Death of international organizations. The organizational

ecology of intergovernmental organizations, 1815–2015. *Review of International Organizations*, *15*(2), 339–370. https://doi.org/10.1007/s11558-018-9340-5

Ekiz, D. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (4 baskı). Anı Yayıncılık.

Fombrun, C., & Astley, W. G. (1983). Beyond corporate strategy. *Journal of Business Strategy*, *3*(4), 47–54. https://doi.org/10.1108/eb038989

Freeman, J., & Hannan, M. T. (1983). Niche width and the dynamics of organizational populations. *American Journal of Sociology*, *88*(6), 1116–1145. https://doi.org/10.1086/227797

Gerede, E., & Orhan, G. (2015). Türk Havayolu Taşımacılığındaki Ekonomik Düzenlemelerin Gelişim Süreci. In E. Gerede (Ed.), *Havayolu Taşımacılığı ve Ekonomik Düzenlemeler Teori ve Türkiye Uygulaması* (pp. 164–208). Ankara: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Yayınları.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hannan, M. T., & Freeman, J. (1986). Where do organizational forms come from? *The Eastern Sociological Society*, *1*(1), 50–72. https://doi.org/10.1007/BF01115073

Hannan, M. T., & Freeman, J. (1989). *Organizational Ecology*. London: Harvard University Press.

Haveman, & Cohen. (1995). The ecological dynamics of careers: the impact of organizational founding, dissolution, and merger on job mobility. *American Journal of Sociology*, *100*(1), 104–152. https://doi.org/10.1086/230501

Haveman, H., & David, R. (2007). Ecologists and Institutionalists: Friends or foes? In *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 571–593). https://doi.org/10.4324/9780429496059-7

Hürkuş, V. (2021). *Bir Tayyarecinin Anıları* (8th ed.). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

İnceöz, S. (1996). Gök Okulu.

King, B. G., Clemens, E. S., & Fry, M. (2011). Identity realization and organizational forms: Differentiation and consolidation of identities among Arizona's charter schools. *Organization Science*, *22*(3), 554–572. https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0548

Kılıç, F. (2020). Örgütsel ekoloji teorisi üzerinden girişimcilik ekosisteminin girişimciler üzerindeki etkisi. *Beykoz Akademi Dergisi*, *8*(1), 154–173. https://doi.org/10.14514/byk.m.26515393.2020.8/1.154-173

Kurtz, S. A. (2021). Beyond the lifetime of organizations: A framework for multi-generational goal survival in the ecology of goals. *Futures*, *127*(July 2020), 102699. https://doi.org/10.1016/j.futures.2021.102699

Nergiz, A. (2019). *Türkiye'nin sivil havayolu taşımacılığının gelişimi ve "havayolu devlet işletme idaresi" (1933-1956) dönemi*. Marmara Üniversitesi.

Önder, Ç., & Üsdiken, B. (2007). Örgütsel Ekoloji: Örgüt toplulukları ve çevresel ayıklama. In S. Sargut & Ş. Özen (Eds.), *Örgüt Kuramları*. İmge Kitabevi.

Romanelli, E. (1991). The evaluation of new organizational forms. *Annual Review of Sociology*, *17*(1991), 79–103.

SHGM. (2017). *Uçuş eğitim organizasyonları (FTO) kurs açma ve yetkilendirme esasları talimatı*.

SHGM. (2021). Tarihçe.

Singh, J. V., & Lumsden, C. J. (1990). Theory and Research in Organizational Ecology. *Annual Review of Sociology*, *16*(1), 161–195. https://doi.org/10.1146/annurev.so.16.080190.001113

Sozcu.com.tr. (2016). Tarkim havacılık'ın lisansları askıya alındı.

Sözüer, A. (2017). Tekboynuzlar Örgütsel Topluluk Oluşturur mu? Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *46*(Özel Sayı), 11–17.

Tayyareci. (2007). Tayyareci Vecihi Hürkuş.

Xu, J., Peng, B., & Cornelissen, J. (2021). Modelling the network economy: A population ecology perspective on network dynamics. *Technovation*, *102*(November 2020), 102212. https://doi.org/10.1016/j.technovation.2020.102212

Xu, Y. (2018). The Ecological Dynamics of Organizational Change: Density Dependence in the Rate of Weibo Adoption by Populations of News Organizations. *International Journal of Communication*, *12*(0), 26.

Yalçınkaya, A. (2018). Devlet, Aktör ve Değişim: 1983-2013 yılları arası Türk Havayolu Taşımacılığı Alanında Kurumsal Değişim. Anadolu Üniversitesi.

Yalçınkaya, A. (2019). Sivil Havacılık Enstitüsü Ve Bugüne Kalan Neşriyatı (I).

BODRUM SANDALETİ ÖRNEĞİ ÜZERİNDEN ZANAATKARLIK SEKTÖRÜNÜN YAŞAM DÖNGÜSÜNÜ KURAMSALLAŞTIRMAK: BİR KAZAYAĞI MODELİ ÖNERİSİ

Prof. Dr. Şükrü ÖZEN
İzmir Ekonomi Üniversitesi,
sukruozen012@gmail.com

Doç. Dr. Serkan DİRLİK
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,
serkandirlik@gmail.com

Prof. Dr.Çetin ÖNDER
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi,
cetonder@gmail.com

ÖZET

Bu bildiride zanaatkarlık sektörünün yaşam döngüsünü, Bodrum sandaleti kümesi örnek olayından hareket ederek kuramsallaştırmayı amaçlamaktayız. Çalışmada, örnek olaydan kuram geliştirme stratejisi çerçevesinde, Bodrum sandaleti sektörünün gelişim seyrindeki görgül verileri zanaatkarlık literatürüyle ilişkilendirerek zanaatkarlık sektörünün yaşam döngüsü ortaya koyulmuştur. Araştırmamızda, zanaatkarlık sektöründe yaşam döngüsünün sadece dışsal etmenlerle değil, kendi içinde farklı zanaatkarlık konfigürasyonlarının etkileşimiyle şekillenebileceğini Bodrum sandaleti örneği üzerinden gösterdik. Bunu yaparken, her bir dönemde tek bir zanaatkarlık konfigürasyonunun geçerli olmadığını, bir önceki dönemde var olan egemen konfigürasyonun bir sonraki dönemde sürerek o dönemde egemen olan konfigürasyonla etkileşim içinde olabileceğini de ayrıca tespit ettik. Buradan yola çıkarak bir alandaki yaşam döngüsünün literatürde sıklıkla kullanıldığı gibi kesikli denge modeli şeklinde değil de kazayağı (ya da Hristo) teyeli şeklinde de ilerleyebileceğini düşünmekteyiz.

Anahtar Kelimeler: Zanaatkarlık, Bodrum Sandaleti, Zanaatkarlıkta Yaşam Döngüsü.

ÇALIŞMANIN AMACI

Son yıllarda zanaatkarlığa dayalı sektörlerin düşüşü ve yeniden yükselişine dair kapsamlı bir literatür oluşmuştur (güncel değerlendirmeler için bkz. Kroezen vd., 2021; Lehman vd., 2019). Bu literatür genellikle, modernleşmeyle birlikte ortaya çıkan kitle üretimi ve sonrasında küreselleşme karşısında düşüşe geçen zanaatkarlığa dayalı sektörlerin (Beverland, 2005; Fox-Miller, 2017) ürünlerini ve teknolojilerini 'otantiklik', 'nostalji', 'estetik', 'sürdürülebilirlik' temalarıyla farklılaştırarak nasıl "yeniden doğduklarını" incelemiştir. Bu sektörler, özel bira (Kroezen ve Heugens, 2019), lüks şarap (Beverland, 2005), el işi saat (Rafaelli, 2019), el işi piyano (Cattani, Dunbar ve Shapira, 2017), el işi ev eşyaları (Rindova, Dalpiaz ve Ravasi, 2011) sektörleri gibi geniş bir yelpaze oluşturmaktadır.

Kroezen vd. (2021) bu literatürde zanaatkarlığın genellikle geçmişe ait görüldüğünü ve zanaatkarlığa dayalı sektörlerdeki değişimin de genellikle modern-geleneksel karşıtlığı üzerinden açıklandığını vurgulamaktadır. Buna karşılık Kroezen vd. (2021) zanaatkarlığı "makineye karşı insan uğraşını (emeğini) öne çıkaran *zamandan bağımsız* bir iş yapma yaklaşımı" şeklinde tanımlayarak (s. 502, vurgu bizim), üretimle ilgili beceriler, tutumlar ve yönetişim mekanizmaları açısından birbirlerinden farklılaşan konvansiyonel ve güncel zanaatkarlık konfigürasyonları

tanımlamıştır. Buna göre, *geleneksel* ve *sanayileşmiş* olmak üzere iki konvansiyonel zanaatkarlık konfigürasyonu yanı sıra *teknik, saf* ve *yaratıcı* olmak üzere üç farklı güncel zanaatkarlık konfigürasyonu tasvir etmişlerdir. Ayrıca, Kroezen vd. (2021: 527) zanaatkarlık sektörlerinin geliştikçe sönen sektörler olmaktan ziyade bir konfigürasyondan diğerine geçerek değişiyor olabileceğine değinerek bir araştırma fikri ortaya atmaktadır.

Bu bildiride Kroezen vd. (2021)'in bu fikrinden yola çıkarak zanaatkarlık sektörünün yaşam döngüsünü, Bodrum sandaleti kümesi örnek olayından hareket ederek kuramsallaştırmayı amaçlamaktayız. Bilindiği gibi, bir sektörün yaşam döngüsüne dair teoriler literatürde mevcuttur (bkz., Peltoniemi, 2011). Bu literatürde bir sektörün doğuşu, görece çok sayıda firmanın sektöre girişini ve çeşitli ürün yeniliklerinin ortaya çıkmasını sağlayan bir teknolojik yeniliğin sonucu olarak ele alınır. Zamanla ürün çeşitliliğinin azalması, büyük miktarlarda üretimle ölçek ekonomilerine geçiş ve Ar-Ge faaliyetlerinin ürün yeniliklerinden ziyade süreç yeniliklerine odaklanması ise sektörün olgunluk döneminde olduğunun işaretleridir. Sektörün düşüşü ise yine sektördeki mevcut becerileri geçersiz kılan teknolojik yeniliklerle izah edilmektedir. Bu literatürdeki makineleşmeye dayalı kitle üretimi, standartlaşma ve ölçek ekonomilerinden yaralanma gibi kavramlar her ne kadar zanaatkarlık sektörü için kısmen geçerli olsa da daha ziyade zamanla emtia haline gelen ürün sektörleri için geçerlidir. Oysaki zanaatkarlık, faydalı ürünler/hizmetler (mobilya, ayakkabı, tabak gibi) üretme bilgi ve beceri birikimidir ve bu bir yandan estetik kaygıları diğer yandan da kendine özgü üretimi (müşterinin isteklerine göre emek yoğun üretim) içerir (Becker, 1978: 864). Dolayısıyla zanaatkarlık sektöründe ürün çeşitliliğinin azalması ve standartlaşma söz konusu olmayabilir. Bu nedenle, zanaatkarlık sektöründeki canlanma ve düşüş dönemlerini sektörün kendi dinamikleri içinde kuramsallaştırmak gerekmektedir. Bu çalışmada da, örnek olaydan kuram geliştirme stratejisi (Eisenhardt, 1989; Eisenhardt ve Graeberger, 2007; Yin, 2003) çerçevesinde, Bodrum sandaleti sektörünün gelişim seyrindeki görgül verileri zanaatkarlık literatürüyle (özellikle, Kroezen vd., 2021; Lehman vd. 2019) ilişkilendirerek zanaatkarlık sektörünün yaşam döngüsünü kuramsallaştırmaya çalışacağız.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BAĞLAMI

Araştırmamız yöntem olarak, tekli örnek olay çalışması (Yin, 2003) içeren niteliksel bir araştırmadır. Ancak, araştırmanın amacı Bodrum sandaleti sektörünü sadece kendi içinde anlamak değil, bu örnek olayı bir "araçsal" örnek olay (Stake, 2000) olarak kullanıp zanaatkarlık sektöründeki yaşam döngüsünü kuramsallaştırmaya çalışmaktır. Bu nedenle çalışmada örnek olaydan kuram geliştirme stratejisini (Eisenhardt, 1989) izlemekteyiz. Bu strateji bir örnek olaydaki tekrarlanan olguları, karşıtlıkları, kavramlar arası ilişkisel örüntüleri ilgili literatürdeki kavramlarla ilişkilendirerek kuram geliştirmeyi amaçlayan bir stratejidir. Bodrum sandaleti kümesi geleneksel ayakkabı imalatı sektöründen 1966 yılında doğmuş, özellikle 1970li ve 80li yıllar boyunca gelişmiş, ancak 1990'lı yılların sonlarından itibaren düşüş aşamasında olması nedeniyle zanaatkarlık sektörünün yaşam döngüsünü kuramsallaştırma açısından uygun bir örnek olaydır. Çalışmanın veri kaynakları 1966 yılından günümüze Bodrum sandaleti ile ilgili yerel ve ulusal basında çıkmış haber/mülakat yazıları ve yaşayan Bodrum sandaleti üreticileriyle mülakatlar oluşturmaktadır. Kartopu örnekleme yöntemiyle halihazırda Muğla'nın Bodrum ilçesi ve civarında sekiz Bodrum sandaleti üreticisi tespit edilmiştir. Şimdiye kadar sekiz sandalet üreticisinden biri ile yüz yüze diğeri ile telefonda derinlemesine görüşülmüş, diğer ustalarla ise ön görüşme yapılmıştır. Ustalardan Ali Özsu'nun Bodrum Ticaret Odası Web Portalında yayımlanan röportajından da yararlanılmıştır (Bodrum Ticaret Odası, BODTO Web Portalı - Bodrum Sandaletinin Son Ustası: Ali Özsu, 8/5/2020). Yarı yapılandırılmış mülakatlarda Bodrum sandaleti sektörünün gelişim süreci yanı sıra, sektörün güncel durumu ile ilgili sorular sorulmuştur. Mülakatlardaki anlatılar hem kendi içlerinde hem ilgili literatürdeki kavramlarla ilişkilendirilerek araştırmacılar tarafından anlamlandırılmaya çalışılmıştır.

Ön araştırmalarımız Bodrum sandaleti sektörünün, geleneksel ayakkabı imalatı yapan Ali Güven adında bir ustanın 1966 yılında özel sipariş üzerine ürettiği deri sandaletlerin hem turistler hem de özellikle ünlüler (örneğin, Ahmet Ertegün, Mick Jagger, Bette Midler) tarafından ilgi görmesi üzerine doğduğunu göstermektedir. Burada 1960'lı yılların sonlarından itibaren bölgede turizm sektörünün gelişmesi Bodrum sandaleti sektörünün gelişmesinde en önemli itici faktördür. Bu ilgi üzerine Bodrum'daki ayakkabıcıların hemen hepsinin sandalet imalatına yönelmesiyle birlikte el yapımı deri sandalet işinde Bodrum'da bir işletme kümesi oluşmuştur. 1980'li yıllarda 20 civarında deri sandalet imalatçısının var olduğu ama zamanla bunların azala azala günümüzde toplam sekiz işletmenin kaldığı yapılan mülakatlardan ve işletme ziyaretlerinden anlaşılmaktadır.

ÇALIŞMADA ÖNERİLEN KURAMSAL MODEL

Kroezen vd. (2021)'in ilgili literatürde tespit ettikleri iki konvansiyonel konfigürasyondan biri olan geleneksel zanaatkarlık, Orta Çağdaki lonca sisteminden günümüze gelen usta-çırak ilişkisi içinde öğrenilen el işçiliği becerilerinin egemen olduğu, ustaların topluluk (cemaat) şeklinde örgütlendiği, yenilikten ziyade geleneğin sürdürülmesinin norm olduğu zanaatkarlık konfigürasyonudur (örneğin, geleneksel bakır eşya üretimi). İkinci konvansiyonel zanaatkarlık türü ise, makinelerin egemen olduğu ve el işçiliğinin sadece makinelerin yapamayacağı işlerle sınırlandırıldığı, piyasa ve hiyerarşi mekanizmalarının hâkim olduğu sanayileşmiş zanaatkarlıktır (örneğin, konfeksiyon üretimi). Bunlara ilaveten, teknik, saf ve yaratıcı zanaatkarlık konfigürasyonları, zanaatkarlığı sırasıyla teknik mükemmeliyet, sanayi karşıtı saflık ve yaratıcılıkla ilişkilendiren daha güncel konfigürasyonlardır (Kroezen vd., 2021: 503). Teknik zanaatkarlık, makine gücü ile insan becerisinin görece dengelendiği, becerilerin edinilmesinde usta-çırak ilişkisi ötesinde biçimsel eğitim süreçlerinin de işlediği, piyasa, hiyerarşi ve topluluk mekanizmalarının orta düzeyde etkili olduğu bir zanaatkarlık konfigürasyonu iken (örneğin, İsviçre el yapımı saat üretimi), saf zanaatkarlık el emeğinin kutsallaştırılarak teknolojinin reddedildiği, miras olarak alınan geleneklerin geçmişe dair yaratılmış ortak bir tahayyülü üzerinden muhafaza edilmeye çalışıldığı ve topluluk ilişkilerinin temel koordinasyon mekanizması olduğu zanaatkarlık türüdür (örneğin, İtalyan grappa üretimi). Son olarak yaratıcı zanaatkarlık, estetik kaygıların ve bireysel yaratıcılığın öne çıktığı, teknolojinin buna yardımcı olduğu sürece kabul gördüğü, ilişkilerin görece ılımlı piyasa ve eşitlikçi topluluk mekanizmaları ile koordine edildiği bir zanaatkarlık konfigürasyonudur (örneğin, Fransız mutfağı).

Bu zanaatkarlık konfigürasyonları ile Bodrum sandaleti örnek olayından topladığımız verileri ilişkilendirdiğimizde, Bodrum sandaleti örneğinde konfigürasyonların evriminin Tablo 1'in ilk satırında olduğu gibi gerçekleşmiş olabileceğini düşünmekteyiz. Buna göre, 1966 yılından günümüze Bodrum sandaleti özelinde zanaatkarlığın sırasıyla yaratıcı, teknik ve sanayileşmiş zanaatkarlık şeklinde değiştiğini düşünmekteyiz. Bunun yanı sıra, her aşamadaki zanaatkarlık türüne karşılık, yakın geçmişi temsil eden, zaman zaman da çatışma içinde olduğu zanaatkarlık konfigürasyonlarını da dikkate almamız gerektiğini düşündük. Bunları arka plan zanaatkarlık konfigürasyonları olarak adlandırdık.

Yaptığımız mülakatlardan Bodrum'da sandalet üretimi başlamadan önce el yapımı ayakkabı imal eden kunduracıların olduğunu anlıyoruz. Diğer yandan, Türkiye'nin genelinde olduğu gibi ayakkabıcılık sektöründe başta Sümerbank olmak üzere kitle üretimi olduğunu ve mülakatlardan da Bodrum'da görece büyük miktarlarda seri ayakkabı üretimi yapılıp Bodrum dışına toptan satıldığını biliyoruz. Dolayısıyla, Kroezen vd. (2021)'in yukarıda verdiğimiz zanaatkarlık türlerinden geleneksel (el yapımı ayakkabı imalatı) ve sanayileşmiş zanaatkarlığın Bodrum özelinde sandalet üretimi başlamadan önce zaten var olduğunu düşünüyoruz. İşte bu arka plan zanaatkarlık konfigürasyonlarına karşı Bodrum sandaletinin *yaratıcı zanaatkarlık* yönünde sektörde bir değişim yarattığını düşünmekteyiz. Bunu düşünmemizin en önemli nedeni, mülakatlarda da belirtildiği gibi, Bodrum sandaleti tamamen Ali Güven ustanın yaratıcılığı ve becerisi sonucunda ortaya çıkmış bir üründür. Ali Güven'in yaptığı biçimiyle Bodrum sandaleti, "her tarafı deri", "derinin her parçasıyla tek tek uğraşılan", "elle yumuşatılan", ayağın şekline

göre "şekillendirilen" ve bu nedenlerle ayağı "üzmeyen", suyu gördüğünde "sertleşmeyen" ve "yıllar boyunca giyilebilen" bir üründü. Ali Güven usta "hiçbir zaman makine kullanmadan" (Fadıl Yamanoğlu ile görüşme) başından sonuna el emeğiyle ayda en fazla üç sandalet üretir ve görece yüksek fiyatlardan (yaklaşık 500 ABD doları) özellikle yabancılara satardı.

Ali Güven ustanın geleneksel zanaatkarlığın "var olanı sürdürme" ve faydayı öne çıkarma geleneğinden, kendine özgü modeller tasarlayarak ve faydanın ötesinde estetiği öne çıkararak farklılaştığını görüyoruz. Diğer bir deyişle, bu dönemde değişimin itici gücü, Ali Güven ustanın geleneksel ayakkabı üretim biçimini (tamamen elemeği) kullanarak yeni bir ürün yaratma ve üretme becerisi ve bu becerinin ünlülerce keşfedilmesidir. "Ali Güven'in tarzı değişikti. Ben onun modellerini yapmazdım. Bazı arkadaşlar yapıyordu. Çünkü onun modelini yapmak için, ondan daha iyisini yapmak lazım" (Bodrum Ticaret Odası, BODTO Web Portalı - Bodrum Sandaletinin Son Ustası: Ali Özsu, 8/5/2020) ifadesinden bu anlamda piyasa mekanizmasına daha yakın bir yaratıcılık kaygısının başladığını anlamaktayız. Örneğin, sandaletin tasarımı ötesinde saya (sandaletin üst yüzü) üzerine yapılan işleme (süsleme) de tamamen Ali Güven ustaya hastı. Dolayısıyla, bu dönemdeki otantiklik iddiası, Lehman vd. (2019)'da tanımlanan "tutarlılık" temelinde bir otantiklik iddiasıdır çünkü Bodrum sandaleti yumuşak, rahat, el işi, dayanıklı, estetik olmasıyla ve rengiyle (taba rengi) kendi içsel değerleriyle dışsal görünümü arasında bir tutarlılık barındıran ve bu anlamda geleneksel ayakkabıdan farklılaşan kendine özgü bir üründür. Burada, Kroezen vd. (2021)'de değinildiği gibi, Ali Güven usta geleneksel olarak (kimyasal madde kullanmadan, köpek dışkısı veya çam/palamut kabuğu ile bir yıl boyunca "eğitilerek") hazırlanan derileri elle yumuşatarak, "geçmişi bir girdi olarak kullanıp" farklılık yaratmıştır (s. 525). Bu dönemde koordinasyon mekanizması olarak, bir yandan "el işçiliğinin" usta-çırak ilişkisi içinde kazanıldığı ve Ali Güven ustanın kahramanlaştırıldığı topluluk anlayışının sürdüğü ama diğer yandan da 'yaratıcılık' ve 'estetik' temelinde farklılaşarak piyasaya hitap etmenin öne çıktığı piyasa-topluluk arası bir mekanizmanın doğduğunu düşünüyoruz.

Tablo 1: Bodrum sandaleti zanaatkarlık sektörünün evrimi

Aşamalar **Özellikler**	Doğuş	Gelişme	Düşüş
Arka plan zanaatkarlık	Geleneksel ve sanayileşmiş ayakkabı zanaatkarlığı	Yaratıcı sandalet zanaatkarlığı	Teknik sandalet zanaatkarlığı
Değişimin itici gücü	Geleneğe dayalı yeni ürün yaratma ve bunun ünlülerce keşfi	Talep artışı ve üreticiler arası rekabet	Makinalaşmanın başlaması ve üretim coğrafyasının genişlemesi
Güncel zanaatkarlık	Yaratıcı zanaatkarlık	Teknik zanaatkarlık	Sanayileşmiş zanaatkarlık
Otantiklik iddiası	Tutarlılık	Bağlantısallık	(Göreli) Uyumluluk
Koordinasyon mekanizması	Piyasa - topluluk arası	Piyasa-hiyerarşi-topluluk arası	Piyasa-hiyerarşi egemen

Doğuş aşamasından sonra, yukarıda Ali Özsu ustanın röportajında da belirttiği gibi, Bodrum'daki ayakkabı imalatçıları, büyük ölçüde ayakkabı imalatını bırakıp sandalet imalatına geçtiler. Bugün halihazırda Bodrum sandaleti üretimi yapan Fadıl Yamanoğlu usta, Bodrum sandaletinin altın yıllarının 1970'lerin ortalarından başlayıp, 1990'ların sonlarına kadar sürdüğünü belirtmektedir. Onun ifadelerine göre, bu yıllarda sandalet üretimine başlayan Bodrumlu usta sayısı arttıkça rekabet artmış, rekabetin sonucunda da model çeşitliliği artmıştı. Diğer yandan da Bodrum sandaletinin hem Türkiye hem de yurt dışında duyulması, turizmin 1980'li ve 90'lı yıllarda

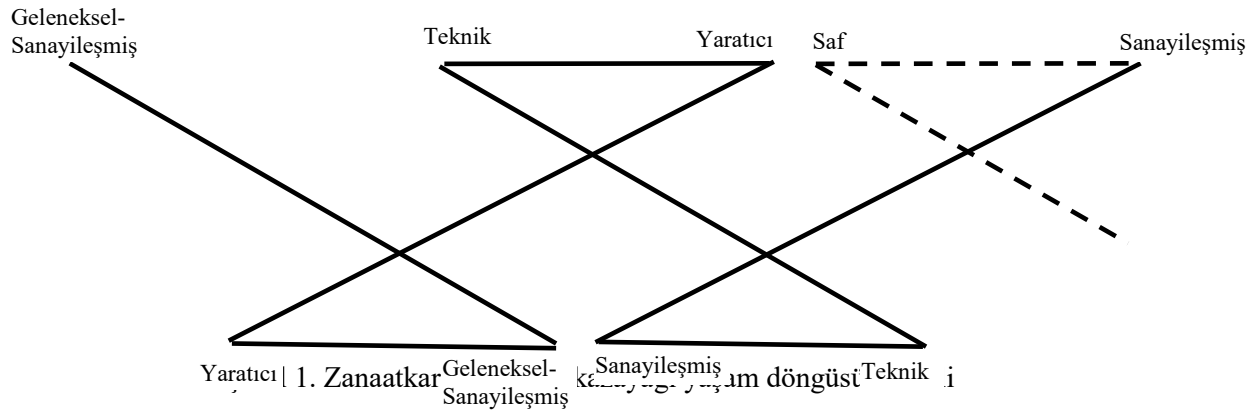
gelişmesiyle birlikte Bodrum sandaletine olan talep artmıştı. Dolayısıyla bu dönemdeki değişimin itici gücü sandalete olan talebin ve üreticileri arası rekabetin artmasıdır. Ali Güven ustanın yaptığı gibi tamamen elle Bodrum sandaleti üretiminin bu talebi karşılayamaması nedeniyle, makinelerin Bodrum sandaleti imalatında kullanılmaya başlandığını anlıyoruz. Örneğin, kesim için hidrolik pres, zımparalama için freze makinesi ve dikiş makineleri kullanılmaya başlandığını ve bu işlemler için işletme içinde iş bölümü oluştuğunu anlıyoruz (Fadıl Yamanoğlu görüşmesi). Ayrıca, imalatın yapıldığı atölyeler ile satışın yapıldığı mağazaların yavaş yavaş ayrıldığını bu dönemde görüyoruz. Bu özellikler, gelişme aşamasında bir yandan önceki dönemde doğan ve dolayısıyla arka planı temsil eden yaratıcı zanaatkarlığın izlerini taşırken diğer yandan da Kroezen vd. (2021)'de vurgulandığı gibi teknik bilgi ve uzmanlığın makinelerle desteklendiği, iş bölümünün ve dolayısıyla biçimselleşmenin görece yükseldiği bir zanaatkarlık türünün egemen olduğunu göstermektedir. Lehman vd. (2019)'daki otantiklik türleri dikkate alındığında ise, bu dönemde önce "Ali Güven" ancak ardında daha kapsamlı "Bodrum sandaleti" kimliği etrafında oluşan kategoriyle bağlantısallığa dayalı bir otantikliğin geçerli olduğunu görmekteyiz. Ayrıca, Bodrum'da ustalık hünerleri açısından Ali Güven ustanın statü olarak merkezde olduğu topluluğun hala geçerli olması, artan işbölümüyle hiyerarşinin ortaya çıkması ve yenilik/çeşitlilik gerektiren rekabetçi bir piyasanın oluşması nedeniyle, topluluk, hiyerarşi ve piyasa mekanizmalarının bir karmasının etkili olduğunu düşünmekteyiz.

Fadıl Yamanoğlu usta Bodrum'da sandalet imalatının 1990'lı yılların sonlarından itibaren düşüşe geçtiği belirtmektedir. Bunun en önemli nedenlerinin, çırak yetiştirilemediği için ilk kuşak ustaların emekliye ayrılması ya da gelişme dönemindeki yoğun rekabete ve yapısal değişime (örneğin, atölye ve mağazanın ayrılması) ayak uyduramaması nedeniyle atölyelerini kapatması ve ilerleyen yıllarda ara ara başka illerdeki (örneğin, Manisa) üreticilerin tamamen seri üretim yaptıkları "fabrikasyon" sandaletlerin Bodrum'da yoğun bir şekilde satılması olduğu belirtilebilir (Fadıl Yamanoğlu ile görüşme). Bu nedenlerle, daha önceki dönemlerde 20 civarında olan Bodrum sandaleti imalatçı sayısı günümüzde sekize düşmüştür. Bu dönemde değişimin itici gücü doğal olarak üretim teknolojisinin kitle üretimine kayması ve üretim coğrafyasının genişlemesidir. Bu düşüş döneminde gözlemlenen en önemli olgu Ali Güven'in ve ilk dönemdeki ustaların deriyi yumuşatarak üretme tekniğinin ortadan kalkmasıdır. Ali Özsu usta bu durumu, derinin geleneksel usullerle değil kimyasallarla hazırlanmasından dolayı, derinin elle yumuşatılmasının ellere zarar verdiğinden artık mümkün olmaması şeklinde açıklamaktadır. Ayrıca anlıyoruz ki, zaten bir önceki dönemde artan Bodrum sandaleti talebine cevap verebilmek için makinelerin daha fazla kullanılmasıyla birlikte egemen hale gelen teknik zanaatkarlıkta da hiçbir zaman tamamen elde yapılmış (Ali Güven ve onu takip eden Ali Özsu gibi ilk ustaların tam anlamıyla yaptığı gibi) Bodrum sandaleti üretilmemektedir. Ağırlıklı olarak Bodrum'un en işlek caddelerinden biri olan Cumhuriyet Caddesi'ndeki modern satış mağazalarında, isimlerine 'sandalet' ibaresi ekleyerek hizmet veren bu ayakta kalan işletmelerin, birçok çeşitlilikte deri sandalet üretimi ve satışı yapmakla birlikte deri çantalar, deri kemerler, deri cüzdanlar vb. ürünler de sattıkları görülmektedir. Bu sekiz işletmenin ikisi deri sandalet imalatı ve satışını yapmakla birlikte ayakkabıcılık işini de perakendecilik olarak halen sürdürmektedir. Buradan anlıyoruz ki, Bodrum'da güncel olarak Kroezen vd. (2021)'in konvansiyonel zanaatkarlık türlerinden biri olarak tanımladığı ve bizim örneğimizde hazır ayakkabı üretimine denk düşen başlangıçtaki sanayileşmiş zanaatkarlık düşüş döneminde egemen olurken, aynı zamanda bir önceki dönemde oluşan teknik zanaatkarlık bu dönemde de sürmektedir. Doğal olarak, sanayileşmiş zanaatkarlığın temel piyasa ve hiyerarşi mekanizmaları işlemlerin koordinasyonunda egemen mekanizmalardır. Bu düşüş döneminde ilginç bir biçimde Bodrumlu ustalar Ali Güven gibi tamamen elle sandalet imal etmediklerini söylemekle birlikte, sandaletlerini "fabrikasyon" sandaletten ayırmak için eskisi kadar olmasa da bir sandaletin üretilmesinde %60 civarında var olan el işçiliğine atıfla sıklıkla "elde yapılmış" Bodrum sandaleti nitelemesini kullandıklarını gözlemledik. Dolayısıyla, bu dönemde otantiklik yine büyük ölçüde "Bodrum" ibaresiyle bağlantısallığa dayanmakla birlikte son 55 yılda oluşmuş "Bodrum sandaleti" sosyal kategorisine göreli uyumluluğa da (Lehman vd., 2019) dayanmaktadır. Ancak, bu uyumluluk günün koşullarına göre "yeniden

yorumlanmış" göreli bir uyumluluktur. Kroezen vd. (2021)'in tanımladığı anlamda tamamen Ali Güven geleneğini takip ederek varlığını sürdüren bir saf zanaatkarlıktan güncel olarak söz etmek mümkün görünmemekle birlikte, bu olasılık teorik olarak her zaman vardır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada Kroezen vd. (2021) çalışmasında sözü edilen araştırma fikrini takip ederek, zanaatkarlık sektöründe yaşam döngüsünün sadece dışsal etmenlerle değil, kendi içinde farklı zanaatkarlık konfigürasyonlarının etkileşimiyle şekillenebileceğini Bodrum sandaleti örneği üzerinden gösterdik. Bunu yaparken, her bir dönemde tek bir zanaatkarlık konfigürasyonunun geçerli olmadığını, bir önceki dönemde var olan egemen konfigürasyonun bir sonraki dönemde sürerek o dönemde egemen olan konfigürasyonla etkileşim içinde olabileceğini de ayrıca tespit ettik. Buradan yola çıkarak bir alandaki yaşam döngüsünün literatürde sıklıkla kullanıldığı gibi kesikli denge modeli şeklinde değil de kazayağı (ya da Hristo) teyeli şeklinde ilerleyebileceğini düşünmekteyiz. Kullandığımız bu metaforla incelediğimiz zanaatkarlık sektöründeki değişimin ortak noktası, Şekil 1 de görüldüğü gibi her ileriye doğru gidişte güncelin ve geçmişin her zaman etkileşim (bazen çatışma) halinde olmasıdır.



Şekil 1. Zanaatkarlık kavramı yaşam döngüsü

Çalışmada ayrıca, Kroezen vd. (2021)'de tanımlanan zanaatkarlık konfigürasyonları ile Lehman vd. (2019)'da tanımlanan otantiklik kategorileri arasında ilişki kurarak, bu ilişkinin zanaatkarlık sektörünün yaşam döngüsü boyunca nasıl şekillendiğini gösterdik. Kroezen vd. (2021)'de yaratıcı zanaatkarlıkta tutarlılığa dayalı, saf zanaatkarlıkta da uyumluluğa dayalı otantikliğin geçerli olacağından bahsederken, teknik zanaatkarlıkla herhangi bir otantiklik türünü ilişkilendirmemiştir. Biz bu çalışmamızda, Bodrum sandaleti örneğinde Kroezen vd. (2021)'in bu iddialarına koşut bir biçimde yaratıcı zanaatkarlığın otantiklik iddiasının tutarlılığa dayalı olduğunu ve ayrıca bağlantısallığa dayalı otantikliğin de teknik zanaatkarlıkla ilgili olabileceğini gösterdik. Ancak, Kroezen vd. (2021)'de saf zanaatkarlıkla ilgili olabileceği belirtilen geçmişe ('Bodrum sandaleti' kategorisine) uyuma dayalı otantikliğin, bizim örneğimizde teknik zanaatkarlığın düşüş döneminde sanayileşmiş zanaatkarlığa karşı çıkmak için günün koşullarına yeniden yorumlanmış 'göreli uyumluluk' şeklinde kullanıldığını gösterdik. Son olarak Bodrum sandaleti üzerinden ortaya koyduğumuz değişim modeli ile, Peltoniemi (2011)'deki yaşam döngüsü modelleri arasında hem benzerlikler hem de farklılıklar olduğunu söylemeliyiz. Bu yaşam döngüsü modellerinde sırasıyla, teknolojik yenilik, firma sayısı ve çeşitliliğinin artması, ölçek ekonomilerine geçişle birlikte çeşitliliğin azalması, ürün yeniliği yerine süreç yeniliğinin egemen olması, yeni teknolojinin doğması ve düşüş şeklinde bir seyir resmedilmektedir. Zanaatkarlık sektöründe de yenilik (Bodrum sandaleti) bir sektörün oluşmasında önemli bir unsurken, bu yenilik ille de gelişmiş teknoloji ile değil, geleneğe dönerek yeniden keşfedilen (elle yumuşatma) bir teknolojiyle olabilmektedir. Diğer yandan zaman içinde, el işçiliğine ilaveten makineler de kullanılmaya başlanmakla birlikte, çeşitlilik zaman içinde azalmamakta, aksine geleneksel el işçiliğinden uzaklaşıp makineleşmeye doğru gidildikçe ürün çeşitliliği artmaktadır. Ancak bu aynı zamanda da zanaatkarlıktan ve otantik üründen uzaklaşmak anlamına gelmektedir.

Tekrar geleneğe dönüş kaynak kısıtlılığından dolayı (geleneksel deri hazırlama sisteminin ortadan kalkması) mümkün olmasa da geleneğin sürdüğüne dair "yeniden yorumlama" üzerinden zanaatkarlık sektörü yaşamını sürdürmektedir.

KAYNAKÇA

Becker, H. S. 1978. Arts and crafts. **American Journal of Sociology**, 83(4): 862-889.

Beverland, M. B. 2005. Crafting brand authenticity: The case of luxury wines. **Journal of Management Studies**, 42(5): 1003-1029.

Bodrum Ticaret Odası, BODTO Web Portalı - Bodrum Sandaletinin Son Ustası: Ali Özsu, 8/5/2020.

Cattani, G., Dunbar, R. L., ve Shapira, Z. 2017. How commitment to craftsmanship leads to unique value: Steinway & Sons' differentiation strategy. **Strategy Science**, 2(1): 13-38.

Eisenhardt K. M. 1989. Building theories from case study research. **Academy of Management Review**, 14(4): 532-550.

Eisenhardt K. M. ve Graebner M. E. 2007. Theory building from cases: Opportunities and challenges. **Academy of Management Journal,** 50(1): 25–32.

Fox-Miller, C. 2017. The contemporary geographies of craft-based manufacturing. **Geography Compass**, 11(4): 1-13.

Kroezen, J. J., ve Heugens, P. P. 2019. What is dead may never die: Institutional regeneration through logic reemergence in Dutch beer brewing. **Administrative Science Quarterly**, 64(4): 976-1019.

Krozen, J., Ravasi, D., Sasaki, I., Zebrowska, M. ve Suddaby, R. (2021). Configurations of craft: Alternative models for organizing work. **Academy of Management Annals**, 15(2) 502-536.

Lehman, D. W., O'Connor, K., Kovács, B. ve Newman, G. E. 2019. Authenticity. **Academy of Management Annals**, 13(1): 1-42.

Peltoniemi, M. 2011. Reviewing industry life-cycle theory: Avenues for future research. **International Journal of Management Reviews**, 13(4): 349-375.

Raffaelli, R. 2019. Technology reemergence: Creating new value for old technologies in Swiss mechanical watchmaking, 1970–2008. **Administrative Science Quarterly**, 64(3): 576-618.

Rindova, V., Dalpiaz, E. ve Ravasi, D. 2011. A cultural quest: A study of organizational use of new cultural resources in strategy formation. **Organization Science,** 22(2): 413-431.

Stake, R. E. 2000. Case studies. N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln (Der.), **Handbook of qualitative research**: 435–454. Thousand Oaks, CA: Sage.

Yin, R. K. 2003. **Case study research: Design and methods**. Thousand Oaks, CA: Sage.

SOMA'DA GÜVENLİK KURALLARI ARACILIĞIYLA GÜVENLİKSİZ ÜRETİMİN KURUMSAL MUHAFAZASI

Çağrı TOPAL

Orta Doğu Teknik Üniversitesi,

ctopal@metu.edu.tr

ÖZET

Kurumsal muhafaza işine ilişkin çalışmalar, kuralların ve normların kurumsal işleyişe tutarlı bir kavramsal çerçeve sağladığını ve kavramsal çerçeveyle işleyiş arasında bir uyum olduğunu göstermektedir. Var olan çalışmalar uyumun olmadığı durumlarda kurumsal muhafazanın nasıl mümkün olduğu sorusuna doyurucu bir yanıt sunmamaktadır. Geçmiş çalışmalarda yeterince değinilmeyen aynı soruya yanıt arayan ve nitel yöntemlerin kullanıldığı bu çalışmada, Soma Maden Faciası bağlamında amirler ve madenciler arasındaki ilişki kurumsal muhafaza işi olarak çözümlenmekte ve bu ilişkide güvenlik kurallarının bu kurallarla çelişen üretim odaklı işleyişin muhafazasında nasıl bir rol oynadığı incelenmektedir. Madenlerde güvenlik kurallarının üretimi sınırlamamak koşuluyla, keyfi ve daha fazla güvenlik yönünde değişikliklere yol açmayacak şekilde, yeterince denetlenmeden ve madencilere ilgili eğitim verilmeden uygulanması, bu kuralları amirler ve madenciler arasındaki ilişkide üretim odaklı işleyişi besleyen ve bu ilişkiyi kurumsal muhafaza işine dönüştüren bir araç haline getirir. Kurallar temel hedeflerinden uzaklaştırılıp aksine güvenliksiz çalışmanın destekleyicisi olurlar.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal muhafaza, kural, norm, güvenlik

GİRİŞ

Bu çalışma, kuralların ve normların aslında kavramsal olarak destekleyicisi olmadığı bir kurumsal işleyişi veya pratikler kümesini muhafaza etmekte nasıl kullanıldığı sorusuna yanıt aramaktadır. Bu amaçla, Soma Maden Faciası bağlamında amirler ve madenciler arasındaki ilişki kurumsal muhafaza işi olarak çözümlenmekte ve bu ilişkide güvenlik kurallarının, güvenliğin ikincil planda olduğu üretim odaklı işleyişin kurumsal muhafazasında nasıl bir rol oynadığı incelenmektedir. Kurumsal iş, aktörlerin ve grupların kurumsal pratikleri yaratma, koruma ve bozma yönündeki eylemleri ve ilişkileri olarak tanımlanmaktadır (Lawrence ve Suddaby, 2006; Lawrence ve diğerleri, 2009, 2011; Zilber, 2013). Kurumsal muhafaza işiyse, aktörlerin ve grupların kurumsal pratikleri sürekli bir şekilde kullanmalarıyla ve yeniden üretmeleriyle sonuçlanan ilişkileridir (Andersson ve Gadolin, 2020; Lawrence ve Suddaby, 2006; Lawrence ve diğerleri, 2009). Kurumsal muhafaza işine ilişkin var olan çalışmalar, kuralların ve normların kurumsal işleyişe tutarlı bir kavramsal çerçeve sağladığını ve kavramsal çerçeveyle işleyiş arasında bir uyum olduğunu göstermektedirler (Dacin ve diğerleri, 2010; Heaphy, 2013; Wright ve diğerleri, 2017; Zilber, 2009). Bununla birlikte bu çalışmalar uyumun olmadığı durumlarda kurumsal muhafaza işinin nasıl mümkün olduğu sorusuna yeterince yanıt vermemektedirler. Soma Maden Faciası, güvenlik kurallarının yaşamsal olduğu bir ortamda güvenliği neredeyse yok sayan kurumsal işleyişin nasıl olup da bu kurallara dayanarak sürdürülebildiği konusunu öne çıkararak, göz ardı edilmiş bu sorunun yanıtlanmasında yol gösterici olabilir. Üretilen yanıtlar kuralların amaçlanan doğrultuda, Soma örneğinde güvenlik hedefiyle, etkin kullanılması için fikirler geliştirmeye yardım edebilir.

Bu çalışmada, Soma Faciası sonrası madencilerle yapılan mülakatlarla oluşturulan veriler nitel yöntemlerle çözümlenmiştir. Çözümlemede, güvenlik kurallarının amir-madenci ilişkisinde

üretimi destekleyecek şekilde kullanıldığı veya uygulandığı, böylece bu ilişkinin üretim odaklı işleyişi kurumsal olarak muhafaza etme biçiminde sürdüğü gözlemlenmiştir. Uygulamada beş özellik tepit edilmiştir. Güvenlik kuralları üretimi aksatmayacak yönde, keyfi ve gelişgüzel, madenciler için güvenlikle ilgili olumlu değişimler yaratmadan, nesnel denetimden bağımsız ve madencilere yeterli eğitim verilmeden uygulanmaktadır. Bu uygulama şekliyle kurallar, aslında güvenliği ihmal eden üretim işleyişinin bir parçası haline gelmiştir.

LİTERATÜR

Kurallar ve normlar, kurumsal rollerin ve pratiklerin sınırlarını tanımladıkları ve yeniden ürettikleri için, kurumsal bağlamlara belirlilik kazandırırlar ve aktörlerin çatışmalardan kaçınmalarını sağlarlar (Acquier ve diğerleri, 2018; Bartram ve diğerleri, 2020; Dacin ve diğerleri, 2010; Greenwood ve diğerleri, 2002; Heaphy, 2013). Görece marjinal aktörleri kurumsal konumlara ve rollere entegre ederler (Creed ve diğerleri, 2010; Grafstrom ve Windell, 2012). Sosyalleşme ve eğitim süreçlerine şekil vererek, bu aktörleri kurumsal üyeler haline getirmede yardımcı olurlar (Currie ve diğerleri, 2012; Zilber, 2002). Genel kabul gördükleri için, kurumsal pratikler için tutarlılık ve günlük problemler için çözüm üretirler ve böylece pratikleri ve çözümleri yeni kurumsal üyelerce kolayca tanınacak ve benimsenecek rutinlere ve ritüellere dönüştürürler (Dacin ve diğerleri, 2010; McCann ve diğerleri, 2013).

Kurallar ve normlar, yeni kuralların ve normların kurumsal bağlamı bozmadan bu bağlama eklenmesi için de bir temel oluştururlar (Empson ve diğerleri, 2013; Herepath ve Kitchener, 2016; Malsch ve Gendron, 2013). Kurumsal kırılmalara yol açan sorunlar, yerleşik kurallar ve normlar çerçevesinde yapılan değişikliklerle ve yeniliklerle giderilir. Eski kurallar ve normlar yeni veya dönüşmüş olanları tanımlamak ve anlamlandırmak için kullanılır (Koskela-Huotari ve diğerleri, 2016; Raviola ve Norback, 2013). Bu eski kurallar ve normlar yenileri için güven ve aşinalık yaratırlar ve böylece aktörleri kurumsal çerçeve içinde yeni deneyimlere ve pratiklere hazırlarlar. Dolayısıyla yeniler eskileri tamamlarlar ve güçlendirirler (Bjerregaard ve Jonasson, 2014).

Çelişkili kurallar ve normlar dahi aktörlerin farklı tecrübelere sahip oldukları profesyonel kurumsal ortamlarda kurumsal muhafazaya katkıda bulunurlar (Chreim ve diğerleri, 2020; Empson ve diğerleri, 2013; Malsch ve Gendron, 2013; McCann ve diğerleri, 2013; Rodner ve diğerleri, 2020). Profesyonel aktörlerin farklı anlamlarını ve pratiklerini vurgulayıp yeniden üretirler. Farklılıklarına karşın, kurallar ve normlar arasında işlevsel bir bağımlılık ilişkisi gelişebilir ve dolayısıyla bir kurumsal alanda farklı ve çelişkili kurallar ve normlar işlevsel etkililik için birlikte kurumsal muhazafayı destekleyebilirler (Zilber, 2002). Farklılıklar yıkıcı veya bozucu etkiler gösterdiğinde, kurumsal aktörler ortak kuralları ve normları muhafaza etmek amacıyla harekete geçebilirler (Lingo and Elmes, 2019; McCann ve diğerleri, 2013; Wright ve diğerleri, 2017).

Var olan çalışmalar, kuralların ve normların kurumsal muhafazada nasıl kullanıldıklarına dair bulgular ortaya koymaktadır. Kurallar ve normlar belirlilik ve tutarlılık yaratırlar, çelişkileri ve çatışmaları çözümlemede yardımcı olurlar, kurumsal sınırları yeniden üretirler, yeni kuralları ve normları bünyelerine katarlar, pratikleri normalleştirip rutin hale getirirler ve ortak tepkiler oluşturmak için kullanılırlar. Bütün bu kullanımlar, kuralların ve normların işaret ettiği veya kavramsal çerçevesini oluşturarak desteklediği bir pratikler kümesinin yeniden üretilmesiyle sonuçlanır. Bu anlamda var olan çalışmalar, kuralların ve normların aslında kavramsal olarak uyuşmadıkları veya desteklemedikleri pratikleri nasıl yeniden üretebileceklerine dair doyurucu bir yanıt sunmamaktadırlar. Bu çalışma madenlerde uyulması gereken güvenlik kurallarının bu kurallarla çelişen üretim odaklı işleyişi yeniden üretip muhafaza etmek için nasıl kullanıldığını inceleyerek, geçmiş çalışmalarda yeterince değinilmeyen bu soruya yanıt aramaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışmanın verisi, 13 Mayıs 2014 tarihinde meydana gelen Soma Maden Faciası'ndan bir yıl sonra bölgedeki madencilerle yapılan mülakatlarla toplanmıştır. Mülakatlara katılan madencilere Soma'da faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri aracılığıyla ve mülakat yapılan madencilerin referanslarıyla ulaşılmıştır. Mülakatlara katılım görece düşüktür; bunun nedeni katılım ve bilgi paylaşımı nedeniyle halen çalışan madencilerin işten atılma, işsiz olan madencilerinse işe alınmama kaygısı taşımalarıdır. Bununla birlikte mülakat yapılan madencilerin benzer konularda benzer sorunlardan bahsetmeleri kuramsal doyuma ulaşıldığı şeklinde yorumlanmıştır (Glaser, 1978; Glaser ve Strauss, 1967). Toplam 19 saat süren ve birebir dökümü yapılan mülakat kayıtları, 315 msword sayfası kadardır. Mülakatlarda madencilerin amirlerle ilişkisi önemli bir yer tutmakta, madencilerin "hadi hadicilik" diye tanımladığı ve güvenli çalışmayı neredeyse olanaksız hale getiren yoğun üretim baskısı dikkat çekmektedir. Mülakatların yanısıra, genel bağlamı daha iyi anlamak için, Türkiye Barolar Birliği (2014), Türkiye Mimar ve Mühendis Odaları Birliği (2014) ve Türk Sosyal Bilimler Derneği (2016) raporları da incelenmiştir.

Veri, araştırma katılımcıların ilişkilerine ve bu ilişkilere yükledikleri anlamlara odaklandığı için nitel yaklaşımlar kullanılarak çözümlenmiştir (Denzin ve Lincoln, 2000; Gephart, 2004). Çözümlemenin ilk aşamasında bütün veri okunmuş, olayın genel bağlamı anlaşılmaya çalışılmıştır (Gephart, 1997). Genel okuma sırasında madencilerle amirler arasındaki ilişkiye ve bu ilişkide güvenlik kurallarının rolüne özellikle dikkat edilmiştir. Amir-madenci ilişkisinde kurumsal bir pratik haline gelmiş üretim odaklı işleyiş vurgulanmakta ve güvenlik göz ardı edilmektedir. Bu ilişkiyi daha iyi anlamak için, ilişkiden bahsedilen tüm veri parçaları derlenmiş ve ayrıntılı çözümlemeye tabi tutulmuştur (Gephart, 1993; Gephart ve Pitter, 1995; Suddaby, 2006). Madencilerin ifadelerinde, üretim odaklı amirlerle daha fazla üretim baskısı nedeniyle artan kaza riski altında çalışan ve dolayısıyla güvenliklerinden sürekli kaygı duyan madenciler arasında kimi zaman örtük kimi zaman açık bir çatışma ilişkisi gözlemlenmektedir (Gephart, 1997; Gephart ve Pitter, 1995). Özelleştirme öncesi kamu tarafından işletilen madenlerde güvenlik görece daha önemliyken, özel şirketler güvenliği gelirlerini azaltan ve mümkün olan en düşük maliyetle karşılanması gereken bir gider olarak görmektedirler. Üretim baskısı artarken bir maliyet unsuru olarak görülen güvenlik aynı ölçüde önemsenmemekte, aksine daha fazla üretim için daha az güvenli çalışma zorlanmaktadır. Madencilerin anlatımlarına göre, facianın gerçekleştiği madeni işleten şirket, sözleşmesi gereği on yılda çıkarması gereken toplam kömürü yaklaşık beş yıl içinde çıkarmıştır. Bunun için madenci sayısı arttırılırken, madenciler kendi deyimleriyle kölelik koşullarında çalıştırılmışlardır.

Çözümlemenin ikinci aşamasında madencilerin amirlerle ilişkisini içeren veri parçaları ayrıntılı bir şekilde yorumlanmıştır (Gephart ve Pitter, 1995). Madencilerin bu ilişkiden bahsederken hangi temalara değindiklerine ve güvenliği nasıl tecrübe ettiklerine dikkat edilmiştir. Güvenliğe dair ortaya çıkan temalar sürekli karşılaştırmalarla gruplandırılmıştır (Gephart & Pitter, 1995; Glaser ve Strauss, 1967). Dolayısıyla farklı katılımcılardan gelen veri parçalarında tekrar eden temalar tespit edilmiştir. Güvenlik kurallarının amir-madenci ilişkisinde nasıl uygulandığına dair beş genel temanın olduğu sonucuna varılmıştır. Bu temalar, üretim çerçevesinde, keyfi, değişim yaratmayan, denetimsiz ve eğitimsiz kural uygulamaları olarak belirlenmiştir.

Son aşamada verinin araştırma sorusuyla bağlantısı kuramsal düzeyde kurulmaya çalışılmıştır (Gephart ve Pitter, 1995). Buna göre, amir-madenci ilişkisinde güvenlik kurallarının, üretim çerçevesinde, keyfi, değişim yaratmayan, denetimsiz ve eğitimsiz şekilde uygulanmasının, yerleşik bir pratik olarak üretim odaklı işleyişin kurumsal muhafazasındaki rolü incelenmiştir. Üretim odaklı işleyişin aslında çelişik bir şekilde güvenlik kuralları aracılığıyla baskın pratik olarak devamı yorumlanmıştır. Güvenlik kurallarının bu beş çerçeve içinde kaldıkça amir-madenci ilişkisini nasıl kurumsal muhafaza işi haline getirdiği tartışılmıştır.

BULGULAR

Madenci ve amir arasındaki ilişkide güvenlik kuralları beş şekilde kullanılarak veya uygulamaya konularak, üretim odaklı işleyişi sürdürmede ve ilişkiyi bir kurumsal muhfaza işine dönüştürmede rol oynamaktadırlar. Birinci olarak, kurallar üretim çerçevesiyle sınırlı biçimde uygulanır. İkincisi, uygulama keyfi ve zaman zaman çelişkilidir. Üçüncü olarak, kuralların uygulanması madenciler için olumlu değişimler yaratmaz. Dördüncüsü, uygulama üzerinde denetim yoktur. Son olarak, madenciler uygulamayı destekleyecek bir eğitime sahip değildir.

Üretim Çerçevesinde Uygulama

Öncelikle güvenlik kurallarına yeni bir çerçeve çizilir. Bu gayri resmi çerçeve, üretimdir. Kurallar bu çerçeve içinde kalarak uygulanır; amirin madenci üzerindeki üretim baskısı normalleşir. Mesela üretimle ilgili amirin güvenliksiz emrini dinlememek veya amiri bu nedenle şikayet etmek düşünülemez. Aksine güvenlikten sorumlu mühendisin üretimi yavaşlatacak ve maliyeti arttıracak tedbirleri amirler tarafından müdüre şikayet edilebilir:

"Üretimin durdurulması demek şirketin zarar yazması demek. O sekiz saat içinde üretimin olmaması demek veya o ocağın kapanma riskinin olması demek...Bugün bir emniyetçi hiçbir zaman kalkıp da "bu ocak güvensizdir çalıştıramazsınız" diyemez çünkü maaşını şirketten almaktadır. Onun da göreceği yer kapının önüdür yani gideceği yer."

Üretimin güvenliğe oluşturduğu çerçeve, vardiyalar arasındaki rekabette kendisini hissettirir. Bir vardiyada güvenlik sorunu ortaya çıkarsa, sorunun hemen çözülmesi gerekir. Fakat çözüm genellikle sonraki vadiyaya bırakılır. Böylece vardiyanın üretimi düşmez. Aktarılan sorun sonraki vardiyada üretim odaklı amir ile güvenliği tehlikeye düşen madenci arasında çatışma yaratır. Bu çatışmanın çerçevesini yine güvenlik kurallarından ziyade üretim öncelikleri belirler:

"Hatta gece daha çok sıkıştırıyorlar bizi amirler olmadığı için daha sıkıdır. Amirler olmadığında kim vurduya gidiyor. Amir olmadığında adam diyor ki malı çıkaralım serseri vardiyasında gündüzcüler tedbiri alsınlar diyor."

Keyfi Uygulama

Üretim çerçevesi içine sıkıştırılan güvenlik kuralları, amilerce keyfi ve çelişkili şekilde kullanılabilir. Amirlerin müdürleri de keyfi kullanıma ses çıkarmazlar. Bu durumda amirlerin resmi gücü kurallar bağlamından çıkıp sorgulanamaz hale gelir. Madenciyle amir arasında herhangi bir kurumda görülebilecek çatışma resmi güvenlik çerçevesini yitirir. Böylece kurallar, amirlerce uyulmayan metinler olmakla birlikte gerektiğinde madencilere karşı kullanılabilirler. Duruma göre, madenci hem kurallara uyduğu hem de uymadığı için ceza alabilir. Eğer üretimi aksatacaksa, güvenlik kurallarına uymak yasal bir zorunluluk olsa da, uyan madenciler cezalandırılır:

"Yaşadığım bir olayı anlatayım size; bantların olduğu yerde elinizi, ayağınızı sokmayın tehlikelidir gibi şeyler yazar, benim durduğum yerde bantı durdurmadan bantı temizlemeyin gibi yazılar var... Neyse şaka ile karışık; şef dedim bantın kıç tarafında mal birikmiş temizlemem gerekiyor, ben ya bunu temizlemeyeceğim ya da bunu durdurmam gerekiyor dedim. Gülerek bana görmüyor musun dedi. Bir şey olduğu zaman kendini haklı çıkarmak için diyor."

Dayıbaşı veya taşeron düzeni kuralların keyfi kullanımını kolaylaştırır. Asıl üretim sorumlusu ve amir konumundaki dayıbaşı, bazen kendi amirlerinden daha güçlü konumdadır; doğrudan genel müdüre veya işletme müdürüne bağlı olarak çalışır. Dayıbaşılar resmen bir mühendise bağlıyken, madenciler mühendisi değil taşeronları olan dayıbaşını dinlerler. Üretimden pay alan ve üretimi

zorlayan dayıbaşıyla, güvenlik ve iş kaygısı taşıyan ve üretimden neredeyse hiç pay alamayan madenci arasındaki güçlü ilişki resmi güvenlik kuralların dışında devam eder. İkisi arasındaki ilişkide, kuralların veya prosedürlerin ancak ikincil önemde olduğu daha fazla üretimi dayatan bir keyfiyet hüküm sürer:

"Şimdi yasal olarak dayıbaşının bir sorumluluğu yok. Yasal olarak sorumluluğu olmadığı için şöyle diyeyim ne kadar tam mekanize çalışırsanız çalışın işçi gücü olmadan madencilik yürümez. İşçiyi de bu dayıbaşları toparlıyordu. İşçiye de çok fazla ihtiyaçları olduğu için onların sözü daha fazla geçiyordu... Fiziki olarak daha sert kullanabilecek kişiler dayıbaşları. Şimdi şöyle bir şey olur, ben işçiye bağırırım, çağırırım, işçi bana s.tir git der. Ama dayıbaşı bağırıp çağırdığı zaman Allah gibi tapar."

Değişim Yaratmayan Uygulama

Amirler çoğu zaman madencilerce kurallar dahilinde yapılan güvenlik uyarılarını göz ardı ederler. Uygulamaya dair şikayetler güvenlikle ilgili olumlu bir değişime neden olmaz. Madencilerin yetkisiz veya bilgisiz olduğunu iddia ederek, uyarıları reddederler. Her şeyin kontrol altında olduğu algısı yaratmaya çalışırlar. Madencilerin çekimser bir uyarıda bulunması bile baskılanır. Kaza sonrası güvenlik gereği boşaltılması gereken madenin, üretim aksar kaygısıyla boşaltılmasına izin verilmemesi, bu baskının geldiği boyutu göstermektedir:

"Bir amiri hani ben gideyim müdüre şikayet edeyim. Yani müdürün de aklında soru işareti kalır. Bu ya beni de çalışma bakanlığına şikayet eder vesaire diye. Bilmiyorum yani işçi de bunu göze alacağını tahmin etmiyorum."

Herşeye karşın, güvenlik konusunda umursamaz, baskıcı bir amir müdürüne şikayet edilebilir. Fakat şikayetten sonuç alınması neredeyse olanaksızdır. Şikayet edilen amir uyarılsa bile, madenci üzerindeki konumunu korur. Bu da şikayetçi madencinin üzerindeki baskının artması ve belki daha da güvenliksiz çalışması anlamına gelir:

"Yapabilirler ama o amiri senin başında tuttuğu sürece sen kaybedersin... Ben kaybederim çünkü ben bir işçiyim adam bana kasa attırırken ayarlayamaz başka yerde her türlü ayarlar, her şekilde beni ezer. Her yere koşturur, git kama al gel vs."

Denetimsiz Uygulama

Güvenlik kuralların uygulanıp uygulanmadığı denetlenmez. Madende denetim göstermeliktir. Uygulamanın nesnel bir şekilde üçüncü taraf tarafından tespiti yoktur. Denetimle görevli kamu kurumları genellikle şirketle işbirliği içinde, işleyişe müdahale etmezler. Aslında aralarında çatışma olması gereken denetleyici ve denetleyen uyum içindedir. Kamunun etkili denetiminin yokluğunda, şirket ve amirler güvenliği göz ardı edip üretim yönünde hareket ederler:

"Adam bana çalışan makinaya durdurmadan müdahale etme diyor, ben durdurup müdahale ettiğimde, ya benim yevmiyemi kaldırıyor ya da iş akdimi feshediyor. Takip edeceksin bunları. Saha senin sonuçta. Sonuçta bu çakmak senin. Adam bunu kırdıysa hesabını soracaksın. Denetleyeceksin. Denetleme yok. Bizim oraya çalışma bakanlığından müfettişler denetlemeye geldiğinde gelmeden 20 gün önce işyerine haber geliyor, diyor ki işte atıyorum temmuzun onunda işyerinizi denetlemeye geleceğiz. Böyle bir denetleme olur mu ya? E ben gelcem sen hazır ol. Denetleme mi bu?"

Madencileri temsil etmesi ve denetim yapması gereken sendika, aksine ek bir baskı mekanizması olarak çalışır ve amirlerle çatışmada madencinin karşısında yer alır. Baskıya ve sendikanın tutumuna direnenler şirket yönetimine şikayet edilir. Sendikaya karşı kısıtlı da olsa örgütlenme

çabaları işten atılmayla sonuçlanır. Buna karşılık yönetimle iyi geçinen madenciler sendikal pozisyonlarla ödüllendirilir. Aslında sendika temsilcilerini madenciler değil şirket ve sendika yöneticileri belirler. Bu koşullarda madenciler için seçeneksiz olan sendika aynı zamanda işlevsizdir, güvenlik kurallarının denetlenmesinde hiçbir rol üstlenmez. Sendika denetimsizliği besleyerek madenciler üzerindeki üretim baskısını arttırır ve güvenli çalışma pratiklerinin kurumsallaşmasını engeller:

"Ben 4 ay delikli çizmeyle çalıştım. Ayaklarıma su doluyordu, kabarcık kabarcık oluyordu. Birgün işyeri temsilcisinin yakasından tuttum, artık sabrımı taşırdı. Dedim aldığın para haram olsun. Kefen parası yap. Aynen bu kelimeyi kullandım. Bana öyle o kelimeyi kullanamazsın. Niye? Dedi sen seçip göndermedin beni oraya dedi. Ben işveren temsilcisiyim dedi. Doğru söylüyor ama... İşveren kendi adamlarını belirledi gönderdi oraya. Hani kim işverenin haklarını hukuklarını koruyorsa, kim affedersiniz biraz kabaca olacak ama kim işverenin yalakasıysa, onu gönderdi oraya."

Eğitimsiz Uygulama

Madencilerin eğitim, tecrübe ve bilgi eksiklikleri ve bağlı olarak yasal haklarından kısmen habersiz olmaları, güvenlik kurallarının göz ardı edilmesini kolaylaştırır. Madenciler çok kısa süren ve uygulaması olmayan eğitimler alırken, tecrübe kazanmadan zor işlere verilirler. Eğitim ve tecrübe yoksunu madenciler, yasaların ve risklerin yeterince farkında olmadıkları için haklarını aramaktan uzaktırlar. Niteliğin artmaması, madencilerin üretimdeki yerlerinin kolayca doldurulabilir olduğu anlamına gelir. İşsizlik ve güvenlik kaygıları arasında kalan madenciler, güvenliksiz üretim baskısına açık hale gelirler. Neredeyse kölelik şartlarında üretime zorlanırlar:

"Gerçek bir eğitim, gerçek bir sınav olsaydı, belki Soma Kömürleri'nde 6000 değil de 4000 çalışan olurdu. Ama 4000 tane kaliteli işçi olurdu. 4000 kaliteli işçi olması demek de ufak tefek kazaların önüne geçmekti."

Aslında madencilerin, güvenlik kurallarının ve haklarının bilgisine sahip olmalarının önüne geçilir. Mesela sendika madencilerle toplu sözleşme içeriğini paylaşmaz, hakları konusunda bilgilenmelerine izin vermez. Madencilerin bazıları toplu sözleşmenin varlığı ve işlevi konusunda habersizdir. Dolayısıyla madenciler, ne amirlerini ne de üyesi oldukları sendikayı gerektiği gibi sorgulayabilirler. Madenciler, amirlerin daha fazla üretim için baskılarına direnmelerine yardımcı olacak bilgi ve eğitimden var olan sendikal örgüt tarafından yoksun bırakılır:

"Evet normal hani okumak üzerinden bilen olsun, iş yerindeki, iş sağlığı, iş güvencesi bilen olsun, ne olursa olsun yani hiçbir tane eğitim yok yani. Yani işçi sınıfı… Bugün toplu sözleşme yapılmış, toplu sözleşmenin bir nüshası verilmiyor bile işçiye. Yani bu işçi sınıfı toplu sözleşmenin, mesela şimdi burda elimize geçen bir toplu sözleşmenin ne olduğunu bilen bir kitapçık haline gelmiş olsa, buradan bir şeyler kavrayabiliriz."

SONUÇ

Madenlerde güvenlik kurallarının üretimi sınırlamamak koşuluyla, keyfi ve daha fazla güvenlik yönünde değişikliklere yol açmayacak şekilde, yeterince denetlenmeden ve madencilere ilgili eğitim verilmeden uygulanması, bu kuralları amirler ve madenciler arasındaki ilişkide üretim odaklı işleyişi besleyen ve bu ilişkiyi kurumsal muhafaza işine dönüştüren bir araç haline getirir. Kurallar temel hedeflerinden uzaklaştırılıp aksine güvenliksiz çalışmanın destekleyicisi olurlar. Bu anlamda bu çalışma, kuralların ve normların kurumsal pratiklere genellikle tutarlı bir kavramsal çerçeve sağladığını ve uygulamanın bu çerçevede sürerek pratiklerin kurumsal niteliklerinin korunduğunu gösteren geçmiş çalışmalardan farklıdır.

Güvenlik kuralları çok tehlikeli bir sektör olan madencilikte olmazsa olmazdır. Fakat bu kurallar uygulama şekliyle güvenliksiz çalışmanın temellerinden biri de olabilir. Bu doğrultuda, kuralların uygulanmasının üretimin amaçlarıyla sınırlanması ilk adımdır. Takiben, üretim çerçevesinde keyfi uygulama amirleri madenciler karşısında sorgulanamaz bir konuma yükseltirken, güvenlik şikayetlerinin bir değişim yaratmaması madencilerin güçsüzlüğünü derinleştirir. Böylece amirler üretimi arttırmak yönünde daha baskıcı olabilirler. Denetimsizlik kuralların yönünü büyük ölçüde amirlerin inisiyatifine bırakarak, görece güçlü konumlarını perçinler. Eğitimsizlik, madencileri güvenlik temelinde amirlere karşı çıkabilmeyi sağlayacak araçlardan yoksun bırakarak, amir-madenci ilişkisini üretim odaklı kurumsal işleyişin muhafaza işine dönüştüren genel uygulama çerçevesini tamamlar.

Soma'daki madenlerin üretim odaklı işleyişinde, güvenlik kuralları göstermeliktir ve işleyişin aslında kısa dönemdeki varlığını korumaya yararlar. Gerçek anlamda kuralların vurgulanması, son faciada olduğu gibi var olan işleyiş yalnızca büyük çaplı olumsuz bir sonuç doğurursa mümkündür. Dolayısıyla kuralların var olan uygulama biçimi hiçbir zaman bir facia olmayacağı varsayımına dayanır. Öte yandan facia sonrasında bile üretim baskısı nedeniyle güvenlik uygulamalarının yine üretimin hizmetinde bir araca dönüşme olasılığı bulunmaktadır. Madenlerin yerleşik kurumsal pratiğinin değişebilmesi için kuralların üretimden bağımsız bir çerçeve olarak gelişmesinin yanısıra, tutarlı ve değişim yaratan bir uygulama gerekmektedir. Bununla birlikte, eğitimli bir işgücü ve bu işgücünün örgütlülüğüyle desteklenen bağımsız bir denetim, güvenli uygulamanın uzun dönemdeki sürdürülebilirliği için zorunludur.

KAYNAKÇA

Acquier, A., Carbone, V., ve Moatti, V. 2018. Teaching the sushi chef: Hybridization work and CSR integration in a Japanese multinational company. **Journal of Business Ethics**, 148: 625-645.

Andersson, T. ve Gadolin, C. 2020. Understanding institutional work through social interaction in highly institutionalized settings: Lessons from public healthcare organizations. **Scandinavian Journal of Management**, 36(2): 1-10.

Bartram, T., Stanton, P., Bamber, G. J., Leggat, S. G., Ballardie, R., ve Gough, R. 2020. Engaging professionals in sustainable workplace innovation: Medical doctors and institutional work. **British Journal of Management**, 31: 41-55.

Bjerregaard, T. ve Jonasson, C. 2014. Managing unstable institutional contradictions: The work of becoming. **Organization Studies**, 35(10): 1507-1536.

Chreim, S., Langley, A., Reay, T., Comeau-Vallee, M., ve Huq, J. L. 2020. Constructing and sustaining counter-institutional identities. **Academy of Management Journal**, 63(3): 935-964.

Creed, W. E. D., Dejordy, R., ve Lok, J. (2010). Being the change: Resolving institutional contradiction through identity work. **Academy of Management Journal**, 53(6): 1336-1364.

Currie, G., Lockett, A., Finn, R., Martin, G., ve Waring, J. 2012. Institutional work to maintain professional power: Recreating the model of medical professionalism. **Organization Studies**, 33(7): 937-962.

Dacin, M. T., Munir, K., ve Tracey, P. 2010. Formal dining at Cambridge colleges: Linking ritual performance and institutional maintenance. **Academy of Management Journal**, 53(6): 1393-1418.

Denzin, N. K. ve Lincoln, Y. S. 2000. Introduction: The discipline and practice of qualitative research. N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln (Der./Eds.), **Handbook of Qualitative Research**: 1-32. Thousand Oaks: Sage.

Empson, L., Cleaver, I., ve Allen, J. 2013. Managing partners and management professionals: Institutional work dyads in professional partnerships. **Journal of Management Studies**, 50(5): 808-844.

Gephart, R. P. 1993. The textual approach: Risk and blame in disaster sensemaking. **Academy of Management Journal**, 38(6): 1465-1514.
Gephart, R. P. 1997. Hazardous measures: An interpretive textual analysis of quantitative sensemaking during crises. **Journal of Organizational Behaviour**, 18: 583-622.
Gephart, R. P. 2004. From the editors: Qualitative research and the Academy of Management Journal. **Academy of Management Journal**, 47(4): 454-462.
Gephart, R. P. ve Pitter, R. 1995. Textual analysis in technology research: An investigation of the management of technology risk. **Technology Studies**, 2: 325-356.
Glaser, B. G. 1978. **Theoretical sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory**. Mill Valley, CA: Sociology Press.
Glaser, B. G. ve Strauss, A. L. 1967. **The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research**. Chicago: Aldine Publishing Company.
Grafstrom, M. ve Windell, K. 2012. Newcomers conserving the old: Transformation processes in the field of new journalism. **Scandinavian Journal of Management**, 28: 65-76.
Greenwood, R., Suddaby, R., ve Hinings, C. R. 2002. Theorizing change: The role of professional associations in the transformation of institutionalized fields. **Academy of Management Journal**, 45: 58-80.
Heaphy, E. D. 2013. Repairing breaches with rules: Maintaining institutions in the face of everyday disruptions. **Organization Science**, 24(5): 1291-1315.
Herepath, A. ve Kitchener, M. 2016. When small bandages fails: The field-level repair of severe and protracted institutional breaches. **Organization Studies**, 37(8): 1113-1139.
Koskela-Huotari, K., Edvardsson, B., Jonas, J.M., Sorhammer, D., ve Witell, L. 2016. Innovation in service ecosystems - Breaking, making, and maintaining institutionalized rules of resource integration. **Journal of Business Research**, 69: 2964-2971.
Lawrence, T. B. ve Suddaby, R. 2006. Institutions and institutional work. S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, ve W. R. Nord (Der./Eds.), **Handbook of Organization Studies**: 215-254). London: Sage.
Lawrence, T. B., Suddaby, R., ve Leca, B. 2009. Introduction: Theorizing and studying institutional work. T. B. Lawrence, R. Suddaby, ve B. Leca (Der./Eds.), **Institutional Work**: 1-27. New York: Cambridge University Press.
Lawrence, T. B., Suddaby, R., ve Leca, B. 2011. Institutional work: Refocusing institutional studies of organization. **Journal of Management Inquiry**, 20(1): 52-58.
Lingo, E. L. ve Elmes, M. B. 2019. Institutional preservation work at a family business in crisis: Microprocesses, emotions, and nonfamily members. **Organization Studies**, 40(6): 887-916.
Malsch, B. ve Gendron, Y. 2013. Re-theorizing change: Institutional experimentation and the struggles for domination in the field of public accounting. **Journal of Management Studies**, 50(5): 870-899.
McCann, L., Granter, E., Hyde, P., ve Hassard, J. 2013. Still blue-collar after all these years? An ethnography of the professionalization of emergency ambulance work. **Journal of Management Studies**, 50(5): 750-776.
Raviola, E. ve Norback, M. 2013. Bringing technology and meaning into institutional work: Making news at an Italian business newspaper. **Organization Studies**, 34(8): 1171-1194.
Rodner, V., Roulet, T. J., Kerrigan, F., ve Lehn, D. V. 2020. Making space for art: A spatial perspective of disruptive and defensive institutional work in Venezuela's art world. **Academy of Management Journal**, 63(4): 1054-1081.
Suddaby, R. 2006. From the editors: What grounded theory is not. **Academy of Management Journal**, 49(4): 633-642.
Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği. 2014. **Soma Maden Faciası TMMOB Raporu**. Ankara.
Türk Sosyal Bilimler Derneği. 2016. **İki Yılın Ardından Soma Maden Faciası Raporu**. Ankara.
Türkiye Barolar Birliği. 2014. **Soma Maden Faciası Raporu**. Ankara.

Wright, A. L., Zammuto, R. F., ve Liesch, P. W. 2017. Maintaining the values of a profession: Institutional work and moral emotions in the emergency department. **Academy of Management Journal**, 60(1): 200-237.

Zilber, T. B. 2002. Institutionalization as an interplay between actions, meanings, and actors: The case of rape crisis center in Israel. **Academy of Management Journal**, 45(1), 234-254.

Zilber, T. B. 2009. Institutional maintenance as narrative acts. T. B. Lawrence, R. Suddaby, ve B. Leca (Der./Eds.), **Institutional Work**: 205-235. New York: Cambridge University Press.

Zilber, T. B. 2013. Institutional logics and institutional work: Should they be agreed? **Research in the Sociology of Organizations**, 39A: 77-96.

PROFESYONELLEŞME PROJESİ: TÜRK SAĞLIK ALANINDA BİR ANALİZ[2]

Öğr. Gör. Feride AYDIN

İstanbul Sağlık ve Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu,
feride.aydin@faruksarac.edu.tr

Prof. Dr. Bilçin TAK MEYDAN

Uludağ Üniversitesi,
btak@uludag.edu.tr

ÖZET

Çalışmada Türkiye'de 1900'lü yılların başlarından itibaren sağlık alanında varlığını sürdüren hemşirelik mesleğinin profesyonel bir mesleğe dönüşüm süreci incelenmektir. Larson'un (1977;1979) Profesyonelleşme Projesi kavramsallaştırması çalışmanın kuramsal çerçevesini oluşturmaktadır. Bu kapsamda Türkiye'de hemşirelik mesleğinin profesyonelleşme süreci beş unsur/alt proje olarak analiz edilmiştir. Bunlar, (1)sistematik bilginin varlığı, (2)mesleğin icrasının tekelleşmesi, (3)mesleki otonominin kazanılması ve mesleki yetki alanının düzenlenmesi, (4)meslek örgütlerinin ortaya çıkması ve alanı regüle etmesi, ve (5)mesleki etik kodların oluşturulmasıdır. Araştırma tasarımında söz konusu beş unsur esas alınarak; hemşirelik mesleği ile ilgili rapor ve makale dokümanlarından (ÖSYM, DSÖ, AB, HUÇEP, HEPDAK ve sempozyum raporları), mevzuattan (21 farklı mevzuat) ve web sitelerinden (58 hemşirelik meslek örgütünün web sitesi) veri toplanmış olup basit kodlama yöntemi ile analiz prosedürü oluşturulmuştur. Bulgular; (1)sistematik bilginin oluşumunun belirli bir ölçüde tamamlandığı, (2)meslek örgütlerinin ortaya çıkarak profesyonelleşme açısından üstlenmeleri beklenen rolleri kısmen yerine getirdikleri, (3)mesleğin icrasının tekelleşmesi, (4)mesleki otonominin kazanılması ve mesleki yetki alanının çerçevesinin çizilmesi ile (5)hemşirelik meslek etik kodlarının oluşturulması unsurları açısından profesyonelleşme sürecinin önemli bir aşama kaydetmesi gerektiği sonucuna varmak mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Değişim, Profesyonelleşme, Profesyonelleşme Projesi, Türk Sağlık Alanı, Hemşirelik, Niteliksel Analiz

GİRİŞ VE KURAMSAL ARKA PLAN

Uğraşın "meslek" haline gelmesini sağlayan profesyonelleşme süreci "sosyal, politik ve kurumsal" aşamalardan oluşmaktadır. Bu aşamalardaki değişimler tarihsel süreç içerisinde uğraşın konumunu değiştirerek yeniden yapılandırılmasını ve kurumsallaşmasını sağlamıştır. Larson (1977) profesyonelleşmiş bir mesleği, tarihsel süreçte spesifik bir iş örgütlenme formu olarak görmektedir. Bu örgütlenme formunun temel özelliğini, mesleki kontrolün altında resmi ve belgelendirilebilir bir eğitime bağlı olarak elde edilen mesleği icra etme ayrıcalığı ile mesleği icra edene prestijli bir sosyal statü garanti eden pozisyon olarak belirtmiştir. Abbott (1988: 318) ise bir mesleğin profesyonelleşme sürecini tamamlamasını, bir örgütlenme biçiminde mesleği icra edenin bilgisi ile bütünleşmiş olmasının ve mesleği icra edenlerin kariyer gelişim sürecinden nasıl geçeceğinin tanımlanmış olması koşullarını sağlaması halinde kabul edilebileceğini ifade etmiştir. ABD 'de 18 mesleğin profesyonelleşme sürecini inceleyen Wilensky (1964: 143) ise; profesyonelleşmiş meslek sürecini (i)mesleğin tam zamanlı icra edilmesinin sürecin ilk adımı olduğunu, (ii)mesleki eğitim kurumlarında mesleği icra edecek bireyleri yetiştiren programların açıldığını, (iii)yerel ve ulusal meslek örgütlerinin kurulduğunu, (iv)mesleğin icrası için yetkilendirilme/sertifikasyon amaçlı yasal düzenlemelerin gerçekleştirildiğini (v)meslekte yetkin

[2] Bu çalışma araştırmanın ilk yazarının, ikinci yazarın danışmanlığında hazırladığı "Profesyonelleşme Projesi: Türk Sağlık Alanında Bir Analiz" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

olmayanların ve meslek ahlakına uygun davranış sergilenmeyenlerin dışlandığını, hizmet alanlarını koruyarak meslek mensuplarının davranışlarının standardize edilmesi için mesleki etik kodların geliştirildiğini ampirik olarak göstermiştir. Freidson (1970; 2001) çalışmalarında profesyonelleşme sürecinin sonucunun *"profesyonel özerkliğin"* başarısı olarak gördüğünü ve profesyonelleşmiş mesleğin devlet ve halk tarafından kabul görülen ayrıcalıklı konumuna geldiğini belirtmiştir.

Bir mesleğin profesyonelleşmesi, profesyonelleşme projesi ile bağlantılıdır. Profesyonelleşme projesi Larson (1977) tarafından geliştirilmiş olup farklı araştırmacılar tarafından mesleklerin kavramlaştırılması çalışmalarında kullanılmıştır. Farklı mesleklerde uygulamalar için meslek üyelerinin piyasada tekel aradığı bir proje olarak görülmektedir. Profesyonelleşme projesinin temeli, *''eğitim ve meslek arasında yapısal bir bağlantı kurma çabası''* olarak görülmüştür. Bu bağlantı bilgi ve piyasa tekeli arasındaki güç ilişkilerinin müzakereci şekilde gerçekleştirmektedir. Profesyonelleşme projesi; eğitimin standardize edilmesi ve özel statü kaygısıyla kolektif sosyal yükselişi olarak görülmekte (Larson, 1979: 610) ve sistematik bir bilgi birikiminin resmileştirilmesi girişimini içermesi gerekmektedir (Larson, 1977). Bu şekilde standart bir hale getirilmiş bilgi, profesyonel üreticiler tarafından uygulanabilir. Larson (1977) profesyonelleşmiş meslek kavramlaştırmasını açıklarken; Freidson' un (1970) mesleklerin özerklik kazanması çalışmasına ve Abbott'ın (1988) mesleklerin yetki alanını tanımlama ve genişletme çalışmasına dayandırmıştır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde Larson'a (1977) göre bir mesleğin profesyonelleşme süreci ve profesyonelleşmiş meslek olma kriterleri; *"(1)sistematik bilginin varlığı, (2)mesleğin tekelleşmesi, (3)mesleki yetki alanının düzenlenmesi ve mesleki otonominin kazanılması, (4)meslek örgütlerinin varlığı ve (5)mesleğin icrasına dair etik kodların belirlenmesi"* olarak ifade edilebilir.

(1)Sistematik bilginin varlığı: Piyasada sistematik hale getirilmiş bilgi uzmanlaşmış üreticiler tarafından uygulanır; bu yüzden bilişsel yapıdan ayrı tutulamaz (Larson, 1977: 41). Profesyonelleşme süreci, mesleki eğitim kurumlarının mesleğe unvan vermesiyle başlayan (Abbott, 1988; 2005) ve uzman bilgisinin bu eğitim kurumları aracılığı ile alana aktarılması olarak tanımlanmaktadır. Mesleğin sistematik bilgiyi üreten resmi eğitim kurumlarına bağımlılığı, eğitimcilerin alandaki rolünü arttırmaktadır. Bu bağlamda eğitimciler, eğitim kurumları üzerinde uygulayıcılardan daha çok kontrole sahip olmuşlardır (Larson, 1977: 44; Laiho, 2010; Goodrick ve Reay,2010; Sena, 2017). Bu kuramsal tespitlerden hareketle çalışmada, ülkemizdeki hemşirelik eğitim kurumlarında sistematik bilginin alan düzeyinde oluşup oluşmadığını anlamayabilmek için hemşirelik ders müfredatının durumu, akademisyenlerin sayısal durumu, akreditasyon süreci, fakülte veya enstitü altında alt disiplinlerin varlığı incelenmiştir.

(2) Mesleğin tekelleşmesi: Larson'a (1979: 609) göre profesyonelleşme sürecindeki hedef; mesleki hiyerarşideki statü ve ayrıcalıklarda tekelleşmesi üzerinedir. Her iki tekel modelinde arz kontrolü ve örgün eğitimle sağlanan uzmanlıklarla imtiyazlar elde edilmektedir. Profesyonel piyasada var olmak için kendine özgü bir "emtianın" üretilmesi ve üreticilerin profesyonel kimlikleri ile tüketicilerin gözündeki kriterlerinin standartlaştırmış olması gerekmektedir. Bu şekilde diğer ürün ve hizmetlerden ayrışarak tekelleşmeyi arttırmaktadır. Böylece profesyoneller, alandaki benzerleri ile farklılaşarak, lisanssız rakiplerine karşı devlet koruması ve devlet tarafından uygulanan cezalar talep edebilmektedir. Profesyonel hizmetlerin standardizasyonu eğitimcilere (üreticinin üretimine) bağlı olduğundan, yeni işe alımların teşvik edilmesi piyasada var olmasını sağlamaktadır (Larson, 1977: 14-15). Mesleki bilgiyi üreten eğitimciler ve üniversiteler piyasa tekeli için önemli bir konumdadır çünkü bilişsel üstünlüğün sağlandığı yerleşimler olarak görülmektedir (Larson, 1977: 48). Bu bağlamda hemşirelik mesleğinin alt disiplinleri ve bilişsel bilginin yayılımını sağlayan sempozyumlar irdelenmiştir.

(3)Mesleki otonominin kazanılması ve mesleki yetki alanının belirlenmesi: Profesyonelleşmiş meslekler, "yetki alanı" olarak oluşturdukları profesyonel bilgi ile kendilerini rekabetçi ortamda büyütmek istemektedirler. Bu şekilde daha önce kazanmış oldukları yetki alanlarını genişleterek otonomi sağlamaktadırlar (Abbott, 2005: 246- 247). Abbott'a (1988) göre mesleğin uygulamasına

dair yasal bir çerçevenin oluşturulması için politik girişimlerde bulunulmaktadır. Böylelikle mesleki unvana erişim sınırlandırılmakta ve mesleki yetki alanı içindeki icraatların lisans sahibi olmayanlar tarafından yapılmasının önüne geçilmiş olmaktadır. Yazında mesleklerin profesyonelleşme sürecinin devlet politikaları ve bu politikalar sonucunda oluşturulan mevzuat ile alanı yapılandırdığı görülmüştür (Evetts, 2003; Laiho, 2010; Goodrick ve Reay, 2010; Kirkpatrick, 2011; Carlhed, 2013; Carvelho, 2014; Sena, 2017). Bu değişimler ve dönüşümler mesleğin yetki alanını genişletmiş/ yeniden tanımlamış ve mesleğe otonomi kazandırarak profesyonelleşmesini sağlamıştır. Bu kapsamda Türkiye'de hemşirelik mesleğinin tarihsel süreç içerisindeki gelişim süreci ve mesleğin yapılandırılmasında rol oynayan mevzuat kurumsal kuram perspektifinde incelenmiştir.

(4) Meslek örgütlerinin ortaya çıkışı ve alanı regüle etmeye başlaması: Yazına göre profesyonelleşmiş meslek olmanın kriterlerinden bir diğeri ise meslek mensuplarının temsilciliğini üstlenerek devlet ile müzakere eden, karar ve regülasyonları etkileyen, koalisyon çalışmaları yapan meslek örgütlerinin varlığıdır (Laiho, 2010; Goodrick ve Reay, 2010; Kirkpatrick, 2011; Carlhed, 2013; Carvelho, 2014; Sena, 2017; Meydan ve Aydın, 2020). Bu kapsamda çalışmada, ülkemizde faaliyette bulunan hemşirelik meslek örgütlerinin faaliyetleri incelenerek yazındaki roller ile karşılaştırılmıştır.

(5) Mesleki etik kodların ortaya çıkması ve mesleğin icrasına rehberlik eder hale gelmesi: İlgili yazına göre (Barber, 1963; Abbott, 1988) bir mesleğin profesyonelleşme sürecinde meslek mensuplarının davranışlarının kontrol altına almak ve mesleğin icrasını standardize etmek amacı ile etik kodlar oluşturulması önem taşımaktadır. Bu nedenle araştırma kapsamında hemşirelik mesleğine ait etik ilkelerin/kodların varlığı ve alandaki meşruiyeti incelenmiştir.

Belirtilen kuramsal arka plandan hareketle hemşirelik mesleğinin profesyonelleşme sürecini merkeze alan bir araştırma tasarlanmıştır. Bu bağlamda ülkemizde hemşirelik mesleğinin profesyonelleşme süreci, Larson'un profesyonelleşme projesi kavramlaştırması referans alınarak beş unsur açısından incelenmiştir.

ARAŞTIRMADA İZLENEN YÖNTEM

Araştırma niteliksel bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Bu kapsamda web siteleri ve doküman incelemeleri ile veri seti elde edilerek analiz edilmiştir.

Veri Toplama Prosedürü

Türkiye'de hemşirelik mesleğinin profesyonelleşme sürecinin hangi aşamasında olduğunu belirlemek amacıyla ikincil veri kaynakları kullanılmıştır. Her bir kaynak belirlenip tanımlandıktan sonra yazında belirtildiği gibi Larson'un profesyonelleşme projesinin beş alt projesi baz alınarak anahtar kelimeler atanmış, tema ve alt temalar oluşturulmuştur (Tablo 1). (1)Sistematik bilginin varlığı, (2)mesleğin tekelleşmesi, (3)mesleki yetki alanının düzenlenmesi ve mesleki otonominin kazanılması, (4)meslek örgütlerinin varlığı ve (5)mesleğin icrasına dair etik kodların belirlenmesi temaları oluşturulduktan sonra hem yazından hem de metinlerden kategoriler çıkarılarak geçici kodlar oluşturulmuştur. Yazar ve danışmanın görüşmeleri ile kategoriler tartışılmış, metinler tekrar okunarak yorumlanmıştır. Bazı kodlar ile birleştirilerek yüksek dereceli kategoriler (birincil kodlar) oluşturulmuştur. Veri toplama ve analiz prosedürü York, Hargrave ve Pacheco 'nun (2015) çalışmalarında kullandıkları prosedür izlenerek geliştirilmiştir. Verilerin tanım ve analizleri aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

> **Raporlar:** Sistematik bilginin alan düzeyine yerleşip kurumsallaşmanın ne kadar sağlandığının belirlenmesi amacı ile doküman incelemesi yapılmıştır. Hemşirelik mesleğinin eğitim müfredatı, öğrenci giriş sıralamaları ve akademisyen sayıları, hemşirelik mesleğinin lisansüstü öğrenim programlarının oranları (3ÖSYM kılavuzu), eğitim müfredatının yapılandırılmasında rol oynayan 4Dünya Sağlık Örgütü raporları ve

AB raporları ile bu raporlar ışığında standart eğitim programının oluşturulması için hazırlanmış 2HUÇEP raporu ve ders müfredatlarının akredite edilmesi için hemşirelik meslek örgütünün oluşturmuş olduğu akreditasyon programı (HEPDAK) ele alınmıştır. Aynı zamanda hemşirelik alanında yapılan *sempozyumlar* ve YÖK tarafından gerçekleştirilen hemşirelik lisans eğitim çalıştayında belirlenen sorunlar analize girmiştir. Veri setine dahil edilen dokümanlar tema ve alt temalar oluşturulmuş, örnek ifadeler ile tema ve alt temayı en iyi temsil eden ifadeler kullanılmıştır. Sempozyumlar, 'Uzmankongre.com' sitesinde 2019 yılı *''Hemşire,Tıp ve Sağlık''* filtreleri seçilerek sistematik arama yapılmıştır. Bu kapsamda 35sempozyum veri setine dahil edilmiştir.

Makaleler: Wilensky (1964) çalışmasında mesleklerin tarihsel süreç içerisindeki gelişimleri tablolaştırılmıştır. Yazında da (Laiho, 2010; Goodrick ve Reay, 2010) mesleklerin profesyonelleşme sürecini izah ederken gelişim süreçleri detaylandırıldığı görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye konjonktüründe hemşirelik mesleğinin tarihsel süreç içerisinde değişimlerinin ve profesyonelleşme sürecinin gelişimini analiz etmek için Google arama motorunda "Türkiye'de hemşirelik eğitiminin tarihsel süreci" aratılarak tez ve makalelere ulaşılmak istenmiştir. Bu kapsamda arama motorunda "Türkiye", "Türkçe dili" ve "Kelimesi kelimesine" filtreleri seçilerek tarama yapılmış, 101 sekmeye ulaşılmıştır. Her bir veri incelenmiş 3 tez 2 makale veri setine dahil edilmiştir. Wilensky (1964) çalışmasındaki Kritik Tarihsel Olay Listesindeki tüm bilgilere 5 kaynaktan ulaşılmış olup yeni bir tarama gerçekleştirilmemiştir.

Mevzuat: Normatif ve zorlayıcı temellerin hemşirelik mesleğini nasıl yapılandırdığını, meşrulaşma sürecini nasıl etkilediğini belirlemek için hemşirelik ile ilgili mevzuat incelenmiştir. Ülkemizde hemşirelik mesleğinin icra şartlarının yapılandırılmasında etkili olan *21 reform/yönetmeliklerin* alan düzeyindeki değişimleri ve bu değişimlerin aktörler üzerindeki etkileri anahtar kelimeler ve temalar belirlenerek analize tabi tutulmuştur.

Web Sayfası İncelemesi: Profesyonelleşme sürecinde meslek örgütlerinin üstlendikleri roller ve aldıkları inisiyatifler web sayfası taraması yoluyla incelenmiştir. Bu kapsamda Türkiye'de faaliyette bulunan hemşirelik meslek örgütlerinin web sayfaları incelenmiştir. Bu amaçla İçişleri Bakanlığı'nın resmi adresinden (https://www.turkiye.gov.tr/icisleri-ddb-dernek-sorgulama?asama=2) tarama yapılmış ve 58 hemşirelik meslek örgütüne ulaşılmıştır. Dokümanların analizinde yazında meslek örgütlerine atfedilen roller incelenerek net bir kavramsal çerçeve çizilmiştir (Wilensky, 1964; Freidson, 1970; Larson, 1977; Abbott, 1988; Catallo, 2014). Bu bağlamda "üreticinin üretimini kontrol etme, üyelerinin talep ve çıkarlarını koruma, mesleki yetki alanını genişletme/ düzenleme, temsilci /danışma görevi üstlenme, müzakere etme, ittifak oluşturma" temaları atanmıştır. Meslek örgütlerinin web siteleri incelemesi pandemi öncesi ve sonrası olarak iki ayrı aşamada ele alınmıştır. Pandemi döneminde meslek örgütlerinin farklı rolleri gösterebileceği veya bu roller arasında bazılarının diğerlerine göre daha fazla üstlenileceği varsayılmıştır. *58 meslek örgütünün web siteleri taranarak* Koronavirüs salgınının ortaya çıktığı 1 Aralık 2019 -31 Mayıs 2020 tarihleri arasında yayınlanan duyuru, rapor ve analizler incelenmiştir. Bu kapsamda 812 Koronavirüs öncesi 166 Koronavirüs dönemi olmak üzere toplamda 978 dokümanın araştırmanın sorunsalı ile ilgili olduğu kanaatine varılmıştır. Bu kapsamda okunan *978 doküman kodlanmış*; kodlar birleştirilerek kategorize edilerek temalara ulaşılmıştır. Analiz bulguları tema, alt tema ve örnek ifadeler ile tablolaştırılmış ve örnek ifadeler ile tema ve kategoriyi en iyi temsil eden ifadeler kullanılmıştır. Son aşamada ise tüm paylaşımların tema ve alt temaların frekansları hesaplanarak hemşirelik meslek örgütlerinin hangi rollerinin öne çıktığı tespit edilmiştir.

Analiz

Yukarıda tanımlanan dokümanlar içerik analizine tabi tutularak kategorilere ayrılmıştır (Mair vd.,2012; York vd., 2015). Bu amaçla öncelikle Larson'un Profesyonelleşme Projesi Kavramlaştırmasına dair yazında bir mesleğin profesyonelleşme süreci açısından değerlendirme kriterlerine atfedilen bilgiler incelenerek net bir kavramsal çerçeve çizilmiştir (Tablo 1). Bu kavramsal çerçeveden hareketle beş alt proje tema olarak baz alınarak tema, kodlar ve kuramsal dayanak oluşturulmuştur.

Tablo 1: Profesyonelleşme Projesi /Alt Projeleri

Tema	Kod	Kuramsal Dayanağı
Sistematik Bilginin Varlığı	**Hemşirelik Mesleki Eğitimin Uluslararası Standartlarına İlişkin Bulgular**	*Meslek, ''devletin, mesleğe ilişkin üst birliklerin ve ona bağlı alt kuruluşların, **uluslararası örgütlerin, ulusal ve uluslararası işletmelerin, eğitim kurumlarının**, meslek mensuplarının, yazılım şirketlerinin'' etkileşiminde bulunduğu bir kurumsal alan haline gelmiştir (Özkara ve Özcan, 2004: 198).* *Laiho, A. (2010). Çalışmasında hemşirelik mesleğinin gelişiminin **uluslararası standartlarda** olması gerektiğini belirtmiştir. Avrupa Birliği'nin ve Dünya Sağlık Örgütünün hemşirelik eğitimi ve araştırmasına ilişkin görüşleri ve üniversite düzeyinde eğitimi uyumlaştırmaya yönelik girişimleri, hemşirelik eğitim müfredatını şekillendirmiştir.* *Hughes ve Hughes (2013) mesleğin bilişsel temellerine dikkat çekmiş ve resmi olarak kabul görmüş yükseköğretim kurumlarının mesleği kurumsallaştırdığını vurgulamıştır.*
	Hemşireliğin Standart Eğitim Müfredatına İlişkin Bulgular	*Üniversite ve meslek kurumlarının ana görevlerinden birisi **"bilimsel ve sistematik bilginin"** öğrencilere aktarılması olarak görülmektedir (Barber, 1963: 671-674).* *Profesyonelleşmiş mesleklerde yükseköğretim kurumları **resmi standart eğitim müfredatı** geliştirmektedir (Freidson, 1970: 76).* *Mesleklerde **resmi bir dilin** oluşması, mesleğin baskın bir bilişsel meşruiyet sistemi oluşturmasını sağlamaktadır (Larson, 1977: 40-43).* *Abbott'a göre (1988: 104-108) mesleki bilgi ne kadar **bilimsel ve sistematik** ise yetki alanları o kadar prestijli ve ayrıcalıklı olur.* *Goodrick ve Reay (2010) çalışmasında kayıtlı hemşirelerin mesleki rol kimliklerindeki **değişimlerinin hemşirelik ders kitaplarında** müfredatları inceleyerek nasıl meşrulaştırıldığını belirlemiştir.* *Laiho (2010) çalışmasında hemşirelik mesleğinin gelişiminin **uluslararası standartlar** göz önüne alınarak standart ve sistematik bir eğitim müfredatının olması gerektiğini belirtmiştir. Üniversiteler eğitim ve sertifikalandırmanın dışında, geniş alanlarda bilgi ve beceri kaynaklarını geliştirmek ve sistematik bir hale getirerek alanı standardize etmeyi amaçlamaktadır (Hughes ve Hughes, 2013: 31).*
	Hemşirelik Mesleki Eğitimin Akreditasyonuna İlişkin Bulgular	*DiMaggio (1991) ABD'deki müzecilik çalışmasında; müzelerin ilgili reformlarla birlikte devlet ve özel şirketlerin desteğini aldığını, eğitimin teşvik edilmesi için bursların finanse edildiğini ve eğitime yatırım yapıldığını tespit etmiştir. Güzel sanatlar yüksek öğretimde yaygınlaştırılarak bu bölümler **akredite edilmiş** ve prestij sağlanmaya çalışılmıştır.*

		*Meslekleri kontrol altına almak için derslerin ve **müfredatların akredite edilmesi** önemli bir girişimdir (Hughes ve Hughes, 2013: 31).*
	Öğretim Elemanı ve Fakülte/Yüksekokul Sayılarına İlişkin Bulgular	*Mesleğin resmi olarak tanınan eğitim okullarına bağlılığı **eğitimcilerin alandaki rolünü** arttırmaktadır. Böylece bilgiyi üretenler, eğitim kurumları üzerinde uygulayıcılardan daha çok kontrole sahip olmaktadır (Larson, 1977: 41- 44).* *Hemşirelik eğitimini eğitmenler **hemşirelik mesleğinde önemli bir role sahiptir.** Bu rol hem bilgi hem de mesleki normları öğrencilere aktarmayı içermektedir (Goodrick ve Reay, 2010).* *Tam zamanlı olarak mesleği icra eden eğitimcilere sahip olan mesleki okulları, işgücü piyasasını kontrol altına almak için güçlü kaynaklara sahip olmaktadır. Meslek okulları mesleği **tam zamanlı icra etmeye** ve araştırmaya devam ettikçe, hizmeti alanların talebi artmaya devam etmektedir (Hughes ve Hughes, 2013: 31).*
Mesleğin Tekelleşmesi	**Hemşirelik Mesleğinde İş Bölümü ve Uzmanlaşmaya İlişkin Bulgular**	*Profesyonelleri işe alan kurumlar örgütün özellikli alanlarında **uzmanlaşmış roller** yaratabilmekte ve profesyoneller kendi faaliyetlerini bu alanlarda gerçekleştirebilmektedir. Böylece özel sektörde ve kamuda hukuk veya sağlık gibi alanlarda farklı alt disiplinler (departmanlar) oluşturulmuştur (Barber, 1963: 680).* *Piyasada varlığını sürdürmek için kendine has bir "emtianın" üretilmesi ve üreticilerin profesyonel kimlikleri ile tüketicilerin gözünde kriterlerinin standartlaştırmış olması gerekmektedir. Böylece diğer ürün ve hizmetlerden farklılaşarak **tekelleşmeyi** sağlamaktadır. Böylece profesyoneller, alandaki benzerleri ile farklılaşarak, lisanssız rakiplerine karşı devlet koruması ve devlet tarafından uygulanan cezalar talep edebilmektedir. Profesyonel hizmetlerin standardizasyonu eğitimcilere (üreticinin üretimine) bağlı olduğundan, yeni işe alımların teşvik edilmesi piyasada var olmasını sağlamaktadır (Larson, 1977: 14-15).* *Freidson (2001) çalışmasında tıp mesleğine dikkat çekerek profesyonel kontrol mantığının yapısal temellerini sunmuştur. Bunlar; "özel bilgi, koruma altına alınan yetki alanı, koruma altında olan piyasadaki kariyeri, profesyonel kontrollü eğitim" lerden oluşmaktadır. İdeal-tip profesyonel mantıkta işbölümünü mesleki kontrolde merkezi bir konumda görmüştür ve bu kontrol profesyonel özerkliği sağlamaktadır. Meslek grupları kendi eğitimlerini kontrol altına almayı ve mesleki bilgilerini tanımlamayı ve tekelleştirmeyi amaçlamaktadır. Hemşirelerin ileri düzey eğitimleri ve araştırma faaliyetleri, **hemşirelikte profesörlük, hemşirelikte derece ve doktora programları ve hemşirelik mesleğinin eğitimini geliştirmek** için kullandıkları stratejiler arasındadır (Laiho, 2010).*
Mesleki Otonominin Kazanılması ve Mesleki Yetki Alanının Düzenlenmesi	**Mesleki Otonominin Kazanılması**	*Freidson'a (1970:24) göre ''profesyonel özerklik mutlak değildir; devlet her şeyden üstün egemenliğe sahiptir'' ve devlet ile ilişkilerinden dolayı bazı **mesleklere özerklik** kazanacağını belirtmiştir. Burada dikkat çekilen nokta meslek örgütlerinin karakteri ile devletin politikalarındaki arasındaki ilişkiler bütünüdür (Freidson, 1970: 24).* *Profesyonel meslekler, yeni yaratın roller veya terk edilmiş yeni yetki alanları ile kendi alanlarını geliştirmektedir. Bu*

		şekilde var olan bir meslek boşluktaki yetki alanlarını üstlenerek veya ele geçirerek ***yetki denetimini*** *ele geçirmektedir (Abbott, 1988: 2).* *Mesleklerin içsel olarak genişlemesi; kurumsal boşlukların yaratılmasına, uzmanlık veya bilginin genişletilmesine ve böylece yeni alanların var olmasına sebep olmaktadır. Bir mesleğin ortaya çıkışı ve gelişimi, profesyoneller tarafından yeni kuralların yürürlüğe girmesine ve mesleğin gücünün bir uzantısı olarak görülmektedir. Bu bağlamda ele alındığında profesyoneller alan düzeyindeki değişimlerin gerçekleştirilmesinde kritik öneme sahip olmaktadır (Suddaby ve Viale, 2012: 434).* *Meslek mensupları üzerindeki yeterli kontrolün sağlanması için özel hedefler belirlenmektedir. Bu bağlamda meslekler, "meslektaş kontrolü" sistemini uygulamakta ve meslektaşlar tarafından kontrol edilmektedir (Barber, 1963: 679).* *Laiho (2010) çalışmasında hemşirelik mesleğinin yapılandırılmasında rol oyanayan mevzuatları incelemiş ve devletin alanı yapılandıran önemli aktörlerden biri olduğunu tespit etmiştir.*
Meslek Örgütlerinin Ortaya Çıkması ve alanı regüle etmesi	**Üreticinin Üretimini Kontrol Etme**	*Meslek örgütleri; "uğraşın meslek olup olmadığına, mesleki görev tanımlarının neler olduğuna, işe alımların kalitesini arttırmak" gibi rolleri içerisinde barındırmaktadır. Böylece meslek örgütleri; 'yetkin kişiyi yetkin olmayandan ayırma çabası' içerisinde olmaktadır (Wilensky, 1964: 144).* *Meslek örgütleri iç ve dış rekabeti düzenleyerek mesleki eğitimin profesyonel uygulamaları ile kurumsallaşmasını sağlamaktadır. Böylelikle '****üreticilerin üretiminin organize edilmesi'*** *ni kontrol edebilmektedir (Larson, 1977:70).*
	Üyelerinin Talep ve Çıkarlarını Koruma	*Yerleşik bir meslekte örgütler, diğer meslek gruplarının veya kamunun ihlallerine karşı* ***mesleki çıkarlarını savunma*** *rolünü üstlenmektedir (Barber,1963: 677).* *Meslek örgütleri piyasada mesleki çıkarlarını hükümet dışındaki baskılardan korunmak için çalışmakta ve hükümetten talepte bulunmaktadırlar. Meslek örgütleri* ***hükümetten koruma talep ederek*** *bulunarak daha fazla özerklik elde etmeye çalışmaktadırlar (Larson, 1977: 56).*
	Mesleki Yetki Alanını Genişletme/ Düzenleme	*Meslek örgütleri devlet tarafından tanınmasını sağlayarak, mesleğe imtiyaz taleplerinde bulunurlar****. Yetki talebi*** *ile meslek toplumdan* ***'öz disiplin ve*** *kısıtlanmamış istihdam haklarını, mesleki eğitimin kontrolünü, işe alım ve ruhsatlandırmayı' gibi haklar isteyebilir (Abbott, 1988:58).* *Meslek örgütleri meslek üyesi olmanın kural ve şartlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda mesleğin faaliyet kapsamının sınırlarının belirlenmesi ve meslek içi davranışlar konusunda profesyonelliğin inşa edilmesi rollerini üstlenmektedirler (Greenwood, 2002: 61).*
	Temsilci /Danışma Görevi Üstlenme	*Meslek örgütleri alanda mensuplarının '****temsilci sözcüsü'*** *olarak görülmektedir. Ancak yine de mesleğin seçkinlerinin desteğini alarak alanda temsilci olarak başarılı olabilmektedirler (Larson, 1977: 70).* *Kirkpatrick ve arkadaşlarının (2011) çalışmasında; Danimarka Hemşire Birliği ülkedeki sağlık sistemi içerisinde çalışan hemşirelerin yüzde 90'ından fazlasını* ***temsil etme*** *görevini üstlendiğini tespit etmişlerdir. Meslek birlikleri, politikaların şekillenmesinde rol oynamakta, parlamento ve ulusal sağlık idaresi tarafından yapılan çalışmalarda* ***resmi***

		komite ve çalışma gruplarında uzman danışma organı *kabul görmektedirler (Dent ve Jespersen , 2011).*
	Müzakere Etme	*Meslek örgütlerinin görevlerinden biri* ***devlet ile müzakere*** *ederek mesleğin yasal ve siyasi faydalarını sağlamaktır (Freidson, 1970: 200).* *Freidson (1970) çalışmasında tıp mesleğini ele almış ve İngiltere'de hekimin nerede, hangi şartlarda çalışması gerektiğine ve sistemin nasıl finanse edileceğine hükümetin belirlendiğini tespit etmiştir. Meslek örgütleri ise mesleğin meşru temsilcileri olarak görülüp mesleği icra etme şartlarını müzakere edebilen konumda olduğunu vurgulamıştır (Freidson, 1970: 39).* *Meslek örgütleri alanda müzakere eden ve temsilci görevi gören konumdadır.* ***Müzakere ve temsil görevi*** *mesleki kimliğin meşrulaşması, mesleğin tanınması ve kabul görmesi görevlerinden oluşmaktadır (Greenwood, 2002: 62).*
	İttifak Oluşturma	*Kirkpatrick ve arkadaşlarının (2011) çalışmasında; hemşirelik meslek örgütlerinin, sağlık sistemindeki değişimlerde mesleki rollerin genişletilmesi için İçişleri Bakanlığı ve İl Meclisleri Birliği'ne* ***zorla lobi*** *yaparak alanda rol oynadıklarını belirtmiştir.* *Catallo ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında; ANA, RN'lere siyasi olarak aktif olmaları gerektiğini ve hükümeti* ***lobicilik*** *konusunda destek vermeleri gerektiğini teşvik etmiştir (Catallo vd., 2014:2).*
Mesleğin İcrasına Dair Etik Kodların Oluşturulması	**Etik İlkeler**	***İçselleştirilmiş etik kodlar*** *meslek için otonomi sağlamaktadır (Barber, 1963:673).* *Profesyonelleşmiş mesleklerde mesleğe özgü* ***etik kodlar*** *oluşmakta ve özerklik oluşmaktadır (Freidson, 1970: 76).* *Anglo-Amerikan geleneğinde* ***giriş engelleri,*** *piyasanın korunarak yetkin olmayan kişilerin kontrolsüz uygulamaların yapılmasını önleyen bir mekanizma olarak görülmektedir. Bu giriş engelleri mesleki* ***etik standartlarının*** *oluşturulmasını sağlamaktadır. Etik kurallara uymayanların yaptırım alacağı ve alanın kontrolünün mesleki etik kurallarla sağlanacağı belirtilmiştir (Abbott, 1988)* *Profesyonel kurumlar, mensupları için* ***mesleki etik kurallar*** *oluşturmuş ve kuralların kötüye kullanılması durumunda meslekten men edileceğini kararlaştırmıştır (Hughes ve Hughes, 2013: 37-38).*

Tablo 1 'de gösterildiği üzere kuramsal dayanağı açıklanarak temalar ve birincil kodlar oluşturulmuştur. Veri setinin büyüklüğü sebebi ile ilk aşama olarak geçici kodlar oluşturulmuştur. Kodlar metinler içinden yeniden okunarak araştırma ekibi tarafından karşılaştırılmış ve bazı kodlar birleştirilmiştir. Veri tablosunda (Tablo 2) 43 geçici kod, 15 birincil kod ve 5 tema olmak üzere oluşturulan toplam 63 kod yer almaktadır. Her bir temayı ve kodu en iyi şekilde temsil edecek örnek ifadeler seçilmiştir. Ek 1'de her bir birincil kod için temayı en iyi ifade eden örnek metinlere de yer verilmiştir. Analize dahil edilen sayısal tablolar, kılavuzlar ve mevzuat kendi içerisinde açıklanmıştır. Örneğin; 'Sistematik Bilgi'nin değerlendirilmesinde ÖSYM'nin yayınlamış olduğu kılavuzların içerisindeki öğrenci sıralaması, lisansüstü öğrenci kabul edilip-edilmediği, fakülte sayısı gibi sayısal veriler metinler üzerinden okunamamaktadır. Bu kapsamda çalışmada hem içerik analizi hem de şablonlar üzerinden profesyonelleşme süreci açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 2.Verilerin Kodlamasında İzlenen Yöntem

Kaynak Bazında Veriler						**Geçici Kodlar**	**Birincil Kodlar**	**İkinci Derece Temalar**
Raporlar	**Makaleler**	**Web Siteleri Haber/Duyuru/Bülten**	**Sempozyum**	**Mevzuat**	**Kitapçık**			
9	5	118	35	5	0	• Standart Eğitim • Mesleki Bilgi • Uluslararası Standart • WHO • AB Direktifleri • Minimum Eğitim Süresi • Müfredat • Akreditasyon • Öğretim Elemanı • Nitelikli Hemşirelik Eğitimi • Tanımsal Farklılık • Klinik Uygulama • Mesleki Kurslar	• Standart Eğitim Müfredatı • Uluslararası Standartlar • Akreditasyon • Öğretim Elemanı	Sistematik Bilgi
3	5	330	18	6	0	• Uzmanlaşma • İş Bölümünün Artması • Tıbbi Eğitimden Ayrılma • Sosyal Kapalılık • Sempozyum • Mesleki Gelişim Fonu • Tarihsel Süreç	• İş Bölümü Ve Uzmanlaşma • Sempozyum • Mesleki Gelişim Fonu	Tekelleşme
1	5	9	18	15	0	• Mesleğin İcra Şartları • Meslektaş Kontrolü • Mesleki Eğitim • Lisanslama • Koalisyon • Yetki Alanını Genişletme/Düzenleme	• Mesleğin İcra Şartları • Yetki Alanını Genişletme /Düzenleme	Özerklik
0	2	978	5	1	1	• Hemşirelik Bakımına İlişkin	• Üreticinin Üretimini Kontrol Etme	Meslek Örgütlerinin Rolleri

						Yayın/Bülten/Rehber/Eğitim Sunumları/Kitap/ • Kongre/Sempozyum/Panel/Çalıştay/Bildiri Kitapçığı • Kurs • Duyuru • Meslek Üyelerinin Hak Talepleri • Mesleği Karalayanları Kınama • Meslek Üyelerine Açıklama • Basın Açıklaması • Yasal Süreçlere Müdahale • Miting Çağrısı • Mevcut Durum Analiz Raporları • Sağlık Bakanlığı İle Görüşme • Röportaj Ve Köşe Yazıları • Görüşme/Ziyaret • Çağrı	• Temsilci /Danışma Görevi Üstlenme • Mesleki Yetki Alanını Genişletme/ Düzenleme • Müzakere Etme • Lobicilik	
1	1	3	0	0	1	• Mesleki Etik Davranışlar • Etik İlkeler	• Etik İlkeler	Etik Kodlar

BULGULAR

Türkiye'de hemşirelik mesleğinin tarihsel süreci ve Larson'un profesyonelleşme projesinin kavramlaştırmasına göre bir mesleğin profesyonelleşme süreci açısından değerlendirme kriterleri ele alınarak dokümanlar toplanmış ve bu dokümanlar ışığında mesleğin değişim ve dönüşümü analiz edilmiştir. Bu bağlamda 5 alt proje aşağıda detaylı şekilde açıklanmıştır.

(1)Hemşirelik Mesleğinde Sistematik Bilgisinin Varlığının Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

(1.1)Hemşirelik Mesleki Eğitimin Uluslararası Standartlarına İlişkin Bulgular: Ülkemizde hemşirelik mesleğinin uluslararası standartlarda verilmesi gerektiği AB uyum süreci çalışmaları ve DSÖ çalışmaları ile başlamıştır (Özlük, 2006). Bu kapsamda Avrupa Hemşirelik Organizasyonları Ağı hemşirelik eğitimi için *"teorik ve pratik olarak en az bir akademik yıl almasını, klinik yerleşimlere yeterli erişimin sağlanması gerektiğini, kursun ülke tarafından resmi olarak tanınmalı"* şeklinde yayınladığı tespit edilmiştir. Akademik müfredatın süresi EC Direktiflerinde belirtilmiş; uygulama alanlarında *"2300 saati harcaması ve eğitim müfredatının süresinin 4600 saatlik bir program dilimine yayılması"* gerektiği DSÖ tarafından belirlenmiştir (WHO, 2003: 10). Dünya Sağlık Örgütü 2009 yılındaki çalışmasında ise hemşirelik eğitimi akademik fakülteler aracılığı ile öğretilip, asgari lisans derecesine sahip hemşirelerin mesleği icra etmesi gerektiği kriterlerini ortaya koymuştur (WHO, 2009: 22).

(1.2)Hemşireliğin Standart Eğitim Müfredatına İlişkin Bulgular: Türkiye'de hemşirelik eğitiminin minimum standartlarının belirlenmesi için 2003 yılında YÖK talebi ile Hemşirelik Ulusal Çekirdek Eğitim Programı (HUÇEP) çalışmaları başlatılmıştır. Bu kapsamda hemşirelik eğitimi veren yükseköğretim kurumları 1 Nisan 2013 yılında AB'nin hemşirelik eğitimi için belirttiği kriterlerde ve Bologna Uyum Süreci doğrultusunda eğitim kriterlerinde revizyona gitmiştir. Bu doğrultuda hemşirelik eğitiminin *"lisans düzeyinde en az dört yıl veya 4600 saatlik teorik ve klinik eğitimi"* kapsayacak şekilde olması gerektiği kararına varılmıştır (HUÇEP, 2013: 5; HUÇEP, 2014). Üniversitelerin eğitim müfredatları ve fakülte yapıları YÖK onayı ile düzenlendiği tespit edilmiştir (Üsdiken, Topaler ve Koçak, 2018). Hemşirelik eğitiminin standartları mevzuatlar ile de koruma altına alınarak yasal bir boyut haline getirildiği gözlemlenmiştir. Bu kapsamda Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'da (2007) hemşirelik mesleği *"Türkiye'de üniversitelerin hemşirelik ile ilgili lisans eğitimi veren fakülte ve yüksekokullarından mezun olan ve diplomaları Sağlık Bakanlığınca tescil edilenler ile öğrenimlerini yurt dışında hemşirelik ile ilgili, devlet tarafından tanınan bir okulda tamamlayarak denklikleri onaylanan ve diplomaları Sağlık Bakanlığınca tescil edilenlere Hemşire unvanı verilir"* şeklinde tanımlanmıştır. Tababet Ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2014) ile hemşirelik eğitiminin uluslararası standartlarda olması gerektiği ve lisans seviyesi dışında kalan sağlık meslek lisesi mezunlarının hemşire yardımcılığı unvanı alacağı belirtilmiştir.

(1.3)Hemşirelik Mesleki Eğitimin Akreditasyonuna İlişkin Bulgular: DSÖ tarafından hemşirelik eğitim programları akredite olmuş bir üniversite/enstitü tarafından standartların yasal çerçevelere uygun bir şekilde yapılması gerektiği ve akredite edilmiş uygulama alanlarında klinik eğitimlerin verildiği bir formatta olması gerektiği belirtilmiştir (WHO, 2003: 10; WHO, 2009: 22). Bu kapsamda ülkemizde de hemşirelik eğitiminin akreditasyon çalışmaları 2013 yılında Hemşirelik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği (HEPDAK) tarafından yürütülmeye başlanmış; 137 üniversite arasından HEPDAK tarafından hemşirelik programlarında akredite olan 12 üniversite (%8,75) olmuştur.

(1.4)Öğretim Elemanı ve Fakülte/Yüksekokul Sayılarına İlişkin Bulgular: Avrupa Hemşirelik Organizasyonları Ağı uzman hemşirelik eğitiminin, eğitim ve alan tecrübesine sahip tam zamanlı öğretim elemanlarını tarafından verilmesine ve bu eğiticiler ile eğitimin kontrol

edilmesine dikkat çektiği tespit edilmiştir (WHO, 2003: 10). Ülkemizde ise AB kriterleri ve DSÖ raporları doğrultusunda YÖK desteği ile öğretim elemanları sorunlarının konuşulduğu Hemşirelik Lisans Eğitim Çalıştayı (2017: 23) yapılmıştır. Ülkemizde hemşirelik öğretim elemanlarının sayıları incelenmiş olup; %9,6 'sı profesör, %6,6 'sı doçent, %30,8'i doktor öğretim üyesi, %28,1'i öğretim görevlisi ve %24,8'i araştırma görevlisi unvanına sahip olduğu tespit edilmiştir. https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/view/searchResultviewListAuthor.jsp (Erişim Tarihi: 27.07.2020). Öğrenci seçme ve yerleştirme merkezi 2019-Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu verileri incelendiğinde ülkemizde hemşirelik bölümleri 5 farklı yapıda bulunduğu, fakülte ve yüksekokul olarak ayrılarak üniversitelerde hemşirelik bölümlerinin açıldığı tespit edilmiştir. Bu veriler doğrultusunda hemşirelik programlarının bulunduğu 137 üniversitede %65,7 'si Sağlık Bilimleri Fakültesinde, %13,9 'u Sağlık Yüksekokulu, %11,7 'si Hemşirelik Fakültesi %5,1 'i Sağlık Bilimleri Yüksekokulu ve %3,6 'sı Hemşirelik Yüksekokulu bünyesinde eğitim öğretimine devam ettiği tespit edilmiştir.

(2)Hemşirelik Mesleğinin Tekelleşmesine İlişkin Bulgular

(2.1)Hemşirelik Mesleğinde İş Bölümü ve Uzmanlaşmaya İlişkin Bulgular: Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (2011) ile hemşirelik mesleğinde uzmanlaşma ve iş bölümü geliştirilmiştir. Bu kapsamda mevzuatta hemşirelik mesleği, 8 uzmanlık ile alanda uzman hemşire olarak mesleklerini icra edebilmektedirler. Hemşirelik eğitim alanında ise 9 anabilim dalı bulunmaktadır (Özkütük vd., 2018: 154). Hemşirelik eğitiminde genel dersler lisans seviyesinde verilmektedir. Lisans programlarına yerleşim sıralaması 2019 verileri doğrultusunda (maksimum- minimum) 15900- 679000 arasında bulunmaktadır (https://www.osym.gov.tr/TR,16858/2019-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu.html). Hemşirelik alanında uzmanlaşma ve iş bölümlerine ayrılma ise yüksek lisans ve doktora seviyelerinde olmaktadır. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi 2019-2020 dönemi Öğrenim Düzeyleri Ve Birimlere Göre Yeni Kayıt Olan Öğrenci Sayıları kılavuzunda hemşirelik programı yüksek lisans seviyesi 2069, doktora seviye 483 yeni kayıt yapan öğrenci sayılarına ulaşılmıştır. Öğrenim Düzeyleri Ve Yükseköğretim Kurumlarının Birimlerine Göre Öğrenci Sayıları kılavuzunda ise mevcutta hemşirelik programlarında yüksek lisans seviyesinde 5282 doktora seviyesinde ise 1977 olmak üzere 7259 lisansüstü öğrenci bulunduğu tespit edilmiştir. Hemşirelik programında 9 anabilim dalında 28 programda lisansüstü eğitim verilmektedir. Hemşirelik lisansüstü eğitim programlarında en çok öğrenci mevcudiyeti bulunan üç dal ise 3415 (%47) öğrenci sayısı ile Hemşirelik, 565 (%7,8) öğrenci sayısı ile Cerrahi Hastalıklar Hemşireliği ve 535 (%7,4) öğrenci sayısı ile İç Hastalıkları Hemşireliği programı bulunmaktadır.

(2.2)Hemşirelik Mesleğinde Sosyal Kapalılık Bağlamında Sempozyumlara İlişkin Bulgular: Hemşirelik ile ilgili yapılan sempozyumları tespit etmek amacı ile Uzmankongre.com sitesinde 2019 yılı ''Hemşire, Tıp ve Sağlık'' filtreleri seçilerek sistematik arama yapılmıştır. Bu kapsamda 35 hemşirelik sempozyumun/kongrenin 18'i (%51.4) hemşireler tarafından koordine edildiği, 10'u (%28,6) tıp çatısı altında düzenlendiği, 5'i (%14,3) hemşirelik alanında olup hastaneler veya üniversitelerin tıp bilimleri tarafından desteklenerek yürütüldüğü ve 2'si (%5,7) sağlık bölümleri ile birlikte düzenlendiği tespit edilmiştir.

(2.3)Hemşirelik Mesleğinin Gelişimine İlişkin Fonlar Hakkında Bulgular: Ülkemizde hemşirelik mesleğinin gelişimini desteklemek amacı ile Vehbi Koç tarafından 15 Aralık 1974 yılında 5 milyon TL'lik şartlı bağış yapılmıştır (https://ansiklopedi.vkv.org.tr/Kategoriler/Kavramlar/Diger/Hemsirelik-Fonu). Bu hemşirelik fonundaki gelirler ile kitaplar basımı, yurtdışına hemşire gönderimi, mesleki kurslar ve sempozyumlar olmak üzere hemşireliğin gelişimi ile ilgili araştırma projelerine mali destek ve hemşirelik öğrencilerine burs sağlandığı tespit edilmiştir.

(3)HEMŞİRELİK MESLEĞİNİN YETKİ ALANI VE MESLEĞİNİN İCRASINDA MESLEK MENSUPLARININ SAHİP OLDUĞU OTONOMİ DÜZEYİNE DAİR BULGULAR

(3.1)Mesleğin Yetki Alanını Düzenleme/Genişletme Düzeyine Dair Bulgular: Hemşirelik ile ilgili ilk mevzuat 1928 yılında Tababet Ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunu ile çıkmış ve mevzuatta 2. Maddesine göre hemşirelik hastabakıcı hemşireleri olarak tanımlanıp, kadınlarından oluşan, eğitimsiz veya ortaokulu bitirmiş bir grup tarafından hekimlerin direktifleri uygulayan profesyonel olmayan bir meslek olarak tanımlandığı tespit edilmiştir. Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirildiği Bölgelerde Hizmetin Yürütülmesi Hakkında Yönetmeliği ve Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nde hemşirelik mesleğinin icrasında uzmanlaşma ile yeni iş bölümlerinin açılması ile mesleğin yetki alanı devlet ile genişletilmeye çalışıldığı tespit edilmiştir. Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğinde ise Türk Hemşireler Derneği ile Sağlık Bakanlığı koalisyonu sonucunda hemşirelik mesleğinin icra şartları ve yetki alanları düzenlendiği belirlenmiştir

(3.2)MESLEĞİNİN İCRASINDA MESLEK MENSUPLARININ SAHİP OLDUĞU OTONOMİ DÜZEYİNE DAİR BULGULAR: Sağlık alanında 1928'de çıkan ilk mevzuattan 2000'li yıllara kadarki mevzuatta hemşirelik mesleği; yardımcı sağlık personeli olarak tanımlanıp, hekimin yardımcısı, hekimlerin kontrolünde direktiflerini uygulayan, resmi eğitim almamış kişilerin alanda çalışabileceği, hastabakıcılığı yapan bir meslek olarak görüldüğü tespit edilmiştir. 2005 yılında ''Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkında Sağlık Bakanlığı Yönergesi'' nde hemşirelik mesleğinin iş tanımları değiştirilmiştir. AB uyum sürecinde hemşirelik mesleğinin icrası lisans mezuniyetine bağlanmıştır. Sağlık bakanlığı ve Türk Hemşireler Derneği temsilcileri ile müzakere ederek komisyon oluşturularak ''Hemşirelik Yönetmeliği'' hazırlanmış ve meslek örgütü mesleğin tanımlarını belirlemiştir. İş bölümü ve uzmanlaşmayı sağlayan sertifikasyon kursları Sağlık Bakanlığına bağlı olup, hastane yönetimi tarafından eğitim alacak kişiler belirlenmektedir.

(4)Hemşirelik Meslek Örgütlerinin Web Sitelerindeki Paylaşımlardan Üstlendikleri Rollere İlişkin Bulgular: Ülkemizde faaliyette bulunan 58 hemşirelik meslek örgütü (https://www.turkiye.gov.tr/icisleri-ddb-dernek-sorgulama?asama=2) tespit edilmiş ve web sitesi incelemesi sonucunda (Son Erişim Tarihi 31.05.2020); (i)21'inin web sitesi olmadığı, (ii) 7'inin ise web sitelerini aktif olarak kullanılmadığı, (iii) 30'sinin web sitelerinde aktif paylaşımlarda bulunduğu,(iv) Aktif paylaşım yapılan 30 web sitesinin koronavirüs'ün başladığı Aralık 2019-Mayıs 2020 kadarki süreç içerisinde 8 web sitesinin Koronavirüs ile ilgili haber/duyuru/bülten paylaştığı tespit edilmiştir. Meslek örgütlerinin üstlendikleri rollerin pandemi gibi kriz dönemlerinde farklılaşacağından hareketle (Meydan ve Aydın, 2020) koronavirüs öncesi ve koronavirüs dönemi olarak 2 bölümde ele alınmıştır. Bulgular hemşirelik meslek örgütlerinin Koronavirüs öncesi tüm paylaşımlarının (812 doküman) %84,5 'inin üreticinin üretimini kontrol etme, %5,2'sinin üyelerinin talep ve çıkarlarını koruma, %5'inin mesleki yetki alanını genişletme/düzenleme, %0,1'inin temsilci /danışma görevi üstlenme %0,8'inin müzakere etme ve %4,4'ünün ittifak oluşturma rollerine dair olduğu tespit edilmiştir. Yine bu kapsamda koronavirüs döneminde hemşirelik meslek örgütlerinin web siteleri üzerinden yaptıkları paylaşımların (166 doküman) %65,7'sinin üreticinin üretimini kontrol etme, %10,2'sinin üyelerinin talep ve çıkarlarını koruma, %0,6'sı mesleki yetki alanını genişletme/düzenleme, %5,4'ü temsilci /danışma görevi üstlenme talebi, %0,6'sı müzakere etme ve %17,4'ü ittifak oluşturma rollerine dair olduğu tespit edilmiştir. Bulgular karşılaştırmalı olarak değerlendirildiğinde hemşirelik meslek örgütleri pandemi gibi kriz dönemlerinde üyelerinin hak ve çıkarlarını koruma adına çalışmalarını artırdığını, alanda temsilci olarak görülememesi sebebi ile mevcut durum analiz raporları ile temsilcilik taleplerini dile getirdiği ve ittifaklar oluşturarak sorunlara çözüm aradığı tespit edilmiştir.

Hemşirelik Mesleğinin İcrasında Etik Kodların Oluşturulmasındaki Bulgular: Türk Hemşireler Derneği etik komisyonu tarafından 2009 yılında ‘‘Hemşireler İçin Etik İlke Ve Sorumluluklar’’ etik kodlar yayınlanmış (https://www.thder.org.tr/uploads/files/hemsire-brosur.pdf). Ancak ülkemizde bu kodların yasal düzenlemelerle güvence altına alınamadığı tespit edilmiştir. Hemşirelik etik kuralların; meslek mensuplarının mesleğin icrasında kontrol etme, cezalandırma veya meslekten men gibi mekanizmalara sahip olup olmadığı ile ilgili bulgulara ise rastlanılmamıştır.

SONUÇ

Bulgular ışığında Türkiye’de hemşirelik Larson’un profesyonelleşme projesinin kavramlaştırmasına göre (1)sistematik bilginin oluşumunun belirli bir ölçüde tamamlandığı , (2)meslek örgütlerinin ortaya çıkarak profesyonelleşme açısından üstlenmeleri beklenen rolleri kısmen yerine getirdikleri (Meydan ve Aydın, 2020), (3)mesleğin icrasının tekelleşmesi, (4)mesleki otonominin kazanılması (Meydan, 2020) ve mesleki yetki alanının çerçevesinin çizilmesi ile (5)hemşirelik meslek etik kodlarının oluşturulması unsurları açısından profesyonelleşme sürecinin önemli bir aşama kaydetmesi gerektiği sonucuna varmak mümkündür.

KAYNAKÇA

ABBOTT, A. 1988. **The System of Professions: An Essay on The Division of Expert Labor.** Chicago, University of Chicago Press.

ABBOTT, A., 2005. Linked Ecologies: States and Universities as Environments for Professions. **Sociological Theory,** 23(3), pp. 245- 274.

BARBER, B. 1963. Some Problems in the Sociology of the Professions. **The MIT Press on Behalf of American Academy of Arts & Sciences, Daedalus,** 92(4): 669- 688.

CARLHED, C. 2013. The Rise Of The Professional Field Of Medicine İn Sweden. Vol. 3, No. 2, Professions And Professionalism, pp. 1 -16.

CARVALHO, T. 2014. Changing Connections Between Professionalism and Managerialism: A Case Study of Nursing in Portugal. **Journal of Professions and Organization,** 1(2), pp. 176–190.

CATALLO, C., SPALDING, K. and HAGHIRI-VIJEH, R. 2014. Nursing Professional Organizations: What Are They Doing to Engage Nurses in Health Policy? **Sagepub**, 1-9.

DIMAGGIO, P. J. 1991. **Constructing an Organizational Field as a Professional Project: U.S. Art Museums, 1920-1940.** W. W. Powell ve P. J. DiMaggio (Ed.), The New Institutionalism in Organizational Analysis: 267-292, Chicago: University of Chicago Press.

EVETTS, J. 2003. The Sociological Analysis of Professionalism. **International Sociology**, 18(2): 395- 415.

FREIDSON, E. 1970. **Profession Of Medicine: A Study Of The Sociology Of Applied Knowledge**, Dodd, Mead and Company, New York, Ny.

FREIDSON, E. 1983. The Reorganization by Regulation of the Professions. **Law and Human Behavior**, 7 (2/3): 279- 290.

FREIDSON, E. 1984. The Changing Nature Of Professional Control. **Annual Review of Sociology,** 10(1): 1- 20

GOODRICK, E. And REAY, T. 2010. Florence Nightingale Endures: Legitimizing a New Professional Role Identity. **Journal of Management Studies,** 47(1), pp. 55- 84.

FREIDSON, E. 2001. **Professionalism: The Third Logic**, Polity Press, Cambridge.

GOLIN, S. C. 2000. Politics and Professionalization: An Analysis Of Welfare Reform and The Child Care Professional Movement. **Temple University (Thesis Ph.d).**

GREENWOOD, R., SUDDABY, R. and HININGS, C. R. 2002. Theorizing Change: The Role Of Professional Associations In The Transformation Of Institutionalized Fields. **Academy Of Management Journal**, 45(1): 58-80.

HUGHES, W. and HUGHES, C. 2013. Professionalism and Professional Institutions in Times of Change. **Building Research & Information**, 41(1): 28- 38.

KIRKPATRICK, I., DENT, M. and JESPERSEN, P. K. 2011. The Contested Terrain Of Hospital Management: Professional Projects And Healthcare Reforms İn Denmark. **Current Sociology**, 59(4): 489- 506.

LARSON, M. S. 1977. **The Rise of Professionalism: Monopolies of Competence and Sheltered Markets.** University Of California Press. Berkeley, Ca.

LARSON, M. S. 1979. Professionalism: Rise and Fall. **International Journal of Health Services**, 9(4): 607- 627.

MEYDAN TAK, B. 2020/a. Türkiye'de Multi-Disipliner Hasta Bakım Uygulamalarında Karşılaşılan Güçlükler Üzerine Bir Analiz. **Sağlıkta Kalite ve Akreditasyon Dergisi**, 3(1): 7-15.

MEYDAN TAK, B. 2020/b. Kurumsal Değişim ve Kurumsal Girişimcilik, Sözen, H. C., Basım, H. N. (Ed). **Örgüt Kuramları**. 5.Basım, Beta Yayınevi.

MEYDAN TAK, B., ve AYDIN, F. 2020. Profesyonelleşme Sürecinde Meslek Örgütlerinin Rolü: Pandemi Sürecinde Niteliksel Bir Analiz. **İŞGÜÇ Dergisi,** 22(4): 91-126.

ÖZKARA, B. ve ÖZCAN, K. 2004. Bir Kurumsal Alanın Doğuşu ve Evrimi: Türkiye'de Muhasebenin Meslekleşme Süreci, **Yönetim Araştırmaları Dergisi,** 4(2), ss. 197-230.

RITZER, G. 2016. Profesyonelleşme, Bürokratikleşme ve Rasyonelleşme: Max Weber'in Görüşleri. Çev.: Selin Atalay, **Sosyoloji Dergisi,** 189- 202.

SCOTT, W. R. 1995. **Institutions and Organizations, Foundations for Organizational Science.** A Sage Publications Series, London.

SCOTT, W. R. 2008. Lords of The Dance: Professionals As Institutional Agents. **Organization Studies**, 29(2): 219- 238.

SENA, B. 2017. Professionalization without Autonomy: The Italian Case of Building the Nursing Profession. **Professions and Professionalism**, 7(3): 1- 14.

SUDDABY, R. and VIALE, T. 2011. Professionals And Field-Level Change: Institutional Work And The Professional Project. **Current Sociology**, 59(4): 423- 442.

WILENSKY, H. 1964. The Professionalization of Everyone. **American Journal Of Sociology**, 70(2): 137- 158.

ÜSDİKEN, B., TOPALER, B. ve KOÇAK, Ö. 2013. 'Yasa, Piyasa ve Örgüt Tiplerinde Çeşitlilik: 1981 Sonrasında Türkiye'de Üniversiteler. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 68(3), ss. 191-227.

WITZ, A. 1992. **Professions and Patriarchy.** London: Routledge.

YORK, J. G., HARGRAVE, T. J. and PACHECO, D. F. 2015. Converging Winds: Logic Hybridization in the Colorado Wind Energy Field. **Academy of Management Journal,** 1-6.

Ek 1. Doküman İncelemesi Çalışmalarında Oluşturulan Kodlama Tablosu ve Örnek İfadeler

Tema	Kod	Örnek İfadeler
Sistematik Bilginin Varlığı	**Hemşirelik Mesleki Eğitimin Uluslararası Standartlarına İlişkin Bulgular**	''İlk hemşirelik veya ebelik eğitimi, bireyleri, nüfus ihtiyaçlarını karşılamak ve halkı korumak için sağlık sistemlerini güçlendirmek için çağrılacakları profesyonel işgücündeki bir rolü doldurmaya hazırlamayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, küresel bir standardı karşılayan yüksek kaliteli eğitim programları zorunludur. İlk hemşirelik ve ebelik eğitimi için küresel standartlar eğitimin temel bileşenlerini tanımlar. **WHO, 2009: 10** ''Hemşireliğin giderek artan bir şekilde kanıta dayalı ve teori ile pratiğin gelişen bir entegrasyonunu temsil eden kendi bilgi yapısı vardır.'' **WHO, 2000: 17** ''Klinik fakülte, en az üniversite diplomasına sahip olan ve uzmanlık alanlarında klinik ve eğitim uzmanlığına sahip hemşireleri, ebeleri ve diğer sağlık profesyonellerini içerir. **WHO, 2009: 22** ''Genel bakımdan sorumlu hemşirelerin eğitimi en az üç yıllık eğitim çalışmasını veya 4600 saatlik teorik ve klinik eğitimini kapsayacaktır ve buradaki teorik eğitimin süresi minimum eğitim süresinin en az üçte biri ve klinik eğitimin süresi de minimum eğitim süresinin en az yarısı kadar olacaktır. **Avrupa Parlamentosu Ve Konsey Direktifi İçin Bir Öneri, 2002: 45**
	Hemşireliğin Standart Eğitim Müfredatına İlişkin Bulgular	''Hemşirelik lisans eğitimi en az dört yıl veya 4600 saatlik teorik ve klinik eğitimi kapsar. Teorik eğitimin süresi toplam sürenin en az üçte biri, klinik eğitimin süresi ise toplam eğitimin en az yarısı kadardır.'' **Hemşirelik Ulusal Çekirdek Eğitim Programı, 2013: 5; HUÇEP, 2014** ''Türkiye'de üniversitelerin hemşirelik ile ilgili lisans eğitimi veren fakülte ve yüksekokullarından mezun olan ve diplomaları Sağlık Bakanlığınca tescil edilenler ile öğrenimlerini yurt dışında hemşirelik ile ilgili, Devlet tarafından tanınan bir okulda tamamlayarak denklikleri onaylanan ve diplomaları Sağlık Bakanlığınca tescil edilenlere Hemşire unvanı verilir.'' **Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2007** ''Hemşirelik eğitimi en az dört yıl veya 4600 saatlik teorik ve klinik eğitimi kapsar.'' **Doktorluk, Hemşirelik, Ebelik, Diş Hekimliği, Veterinerlik, Eczacılık Ve Mimarlık Eğitim Programlarının Asgari Eğitim Koşullarının Belirlenmesine Dair Yönetmelik, 2008**
	Hemşirelik Mesleki Eğitimin Akreditasyonuna İlişkin Bulgular	''İlk hemşirelik ve ebelik eğitim programlarının içerik ve standartlara ilişkin yasal gereklilikleri karşılaması ve akredite bir üniversitede veya eşdeğer bir enstitü ortamında yapılması gerektiğinden, benzer şekilde akredite edilmiş uygulama alanlarında klinik ve topluluk yerleşimleri yer alırken, sürekli eğitim çok daha fazla olabilir esnek ve çeşitli ayarlarda ve çeşitli formatlarda sunulmaktadır.'' **WHO, 2003: 10** ''Hemşirelik veya ebelik okulları ve programları güvenilir, ilgili mesleki ve akademik kurumlar tarafından tanınır veya akredite edilir ve gerektiğinde yeniden akredite edilir. **WHO, 2009: 22** ''Hemşirelik eğitim programları için akreditasyon, değerlendirme ve bilgilendirme çalışmaları yaparak Türkiye'de hemşirelik eğitiminin kalitesinin yükseltilmesine, daha iyi eğitilmiş ve daha nitelikli hemşireler yetiştirilerek güvenli ve etkili bakım sunulması ve toplumun sağlığının geliştirilmesine katkıda bulunmaktır. ''**Hemşirelik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği, Amaçlar**

	Öğretim Elemanı ve Fakülte/Yüksekokul Sayılarına İlişkin Bulgular	''Avrupa Hemşirelik Organizasyonları Ağı uzman hemşirelik eğitiminin teorik ve pratik olarak en az bir akademik yıl (normalde 40 hafta) almasını, klinik yerleşimlere yeterli erişimin sağlanması gerektiğini, kursun ülke tarafından resmi olarak tanınmalı, eğitim ve deneyime sahip tam zamanlı öğretim elemanlarına sahip olmalı ve "uzmanlar dahil hemşirelik mesleği tarafından veya işbirliği içinde geliştirilmeli, kontrol edilmeli ve yönetilmelidir" (ENNO 2000). **WHO, 2003: 10** ''Son 17 yılda, hemşirelik lisans öğrenci sayısı hızla artmasına karşın ''öğretim üyesi artışı bunun gerisinde kalmaya devam etmiştir. Bu dengesiz artış oranı hemşirelik lisans programlarının büyük çoğunluğunda güvenli ve nitelikli bakım veren hemşireler mezun etmelerinin zor olduğu verilerle anlaşılmaktadır.'' **Hemşirelik Lisans Eğitim Çalıştayı, 2017: 23**
Mesleğin Tekelleşmesi	**Hemşirelik Mesleğinde İş Bölümü ve Uzmanlaşmaya İlişkin Bulgular**	''Hemşire, hasta ile tıbbi ve psikolojik bakımından devamlı ilgilenebilecek yapıda ve yetenekte sağlık meslek lisesi mezunu yardımcı sağlık personelidir.'' **Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği (2005 değişikliği ile birlikte)** ''Hasta bakımı da hemşireler tarafından yapılır.'' **Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği (2005 değişikliği ile birlikte)** ''Hemşirelik eğitimine eşdeğer sağlık memurluğu programlarından mezun olanlar hemşire olarak çalışırlar. Bir defaya mahsus olmak üzere, ebelik diplomasına sahip olduğu halde bu Kanunun yayımı tarihinde en az üç yıldan beri yataklı tedavi kurumlarında fiilen hemşirelik görevi yaptığını resmi belge ile belgelendiren ve bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay içerisinde talepte bulunanlar hemşirelik yetkisiyle görevlerine devam ederler.'' **Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2007**
Mesleki Otonominin Kazanılması ve Mesleki Yetki Alanının Düzenlenmesi	**Mesleki Otonominin Kazanılması**	''Hemşire, bulunduğu Üye Devlet tarafından usulüne uygun olarak tanınan bir hemşirelik eğitimi programına resmi olarak kabul edilen, hemşirelikte öngörülen eğitim sürecini başarıyla tamamlamış ve kayıt ve / veya kayıt için gerekli nitelikleri kazanmış kişidir. Hemşirelik uygulamalarına yasal olarak lisans verilmiştir.'' **WHO, 2003: 6** ''Hemşireler meslekleri ile ilgili olan özellik arz eden birim ve alanlarda belirlenecek esaslar çerçevesinde yetki belgesi alırlar. Yetki belgesi alınacak eğitim programlarının düzenlenmesi, uygulanması, koordinasyonu, belgelendirme ve tescili ile kredilendirme ve yetki belgelerinin iptali gibi hususlar, **Sağlık Bakanlığınca** çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. '' **Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2007 (özerklik sb ye bağlı)** ''Başhemşire; yüksek hemşirelik okulu veya sağlık meslek lisesi mezunu olup, mesleklerinde en az on yıl çalışmış ve iyi sicil almış hemşireler arasından baş tabibin teklifi ile Bakanlıkça atanır. Hasta bakım hizmetlerinin en iyi şekilde görülmesini sağlamakla görevli olup doğrudan Baştabibe karşı sorumludur. İsterse sürekli olarak kurumda kalabilir. Bu takdirde yiyecek ve yatacakları kurumca sağlanır. '' (iş tanımı devlet yapıyor) **Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği (2005 değişikliği ile birlikte)** ''Yataklı tedavi kurumlarında baştabibin başkanlığı altında bütün servis, laboratuvar şef veya uzmanları, hastane müdürü ve başhemşirenin katılması ile bir konsey kurulur. '' **Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği (2005 değişikliği ile birlikte)**
Meslek Örgütlerinin Varlığı	**Üreticinin Üretimini Kontrol Etme**	''Çapa Hemşireleri Geliştirme ve Dayanışma Derneği ile Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğünün beraber gerçekleştireceği, hemşirelere yönelik 18 ve 25 Aralık 2019 tarihlerindeki Temel EKG Eğitimi ile ilgili duyuru.'' **ÇAPAHEMDER, Duyurular, 27.11.2019**

	Üyelerinin Talep ve Çıkarlarını Koruma	''1992 yılı Eylülünde Hemşirelik Kanunu'nun değişmesi ve meslek birliği kurulması için başlayan çalışmalar 1996 yılı Şubatında "HEMŞİRELİK ve TÜRK HEMŞİRELER BİRLİĞİ KANUN TASARISI" adı ile taslak haline getirildi. 1998'de TBMM ilgili komisyonundan geçti. Ancak, tam yasalaşacakken hükümet düştü ve yasa kadük oldu. Daha sonraki yıllarda da bu konu hep gündeme geldi. Ancak 2002 yılından sonra mevcut hükümet "Meslek Odaları Birliği"ne olumlu bakmadı. Sağlık Meslek Odası kurulacak ise Tıp, Eczacılık, Diş Hekimliği dışındaki sağlık mesleklerinin tek bir çatı altında toplanacağı açıklamalarında bulunuldu. Bunun kabul edilmesi durumunda kurulabileceği bildirildi. THD olarak bu öneriyi kabul etmedik. '' **Türk Hemşireler Derneği, Duyuru** ''THD'nin Star TV'de yayımlanan 'geleceğin starları' adlı programın 12.07.2018 tarihinde yayımlanan 2. Bölümü'nde yer alan skeçte hemşirelik mesleğinin onur ve saygınlığını zedeleyen görüntülere yer verilmesi nedeniyle kanal hakkında gereken yaptırımın uygulanması istemiyle, radyo ve televizyon üst kurulu başkanlığı'na başvurusu…'' **Türk Hemşireler Derneği, Duyuru, 19.07.2018**
	Mesleki Yetki Alanını Genişletme/ Düzenleme	''Ulusal Hemşirelik Dernekleri Kamuoyu Açıklaması. Bir süredir bazı üniversitelerde Hemşirelik fakülte/ yüksekokul/ bölüm kadrolarına alan dışı kişilere özel uygunsuz kadro ilanları verilmektedir. Bu uygulamanın son örneği Pamukkale Üniversitesi'nde yaşanmıştır.'' **Türk Yoğun Bakım Hemşireler Derneği, Duyuru, -**
	Temsilci /Danışma Görevi Üstlenme	''T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bakım Meslekleri Daire Başkanı Sayın Yasemin Şenol'un daveti ile THD tarafından oluşturulan çalışma grubu ve ilgili Daire Başkanlığının davet ettiği üyeler, 18.01.2019 tarihinde uzman hemşirelerin istihdamına yönelik çalışmalara başladı.''**Türk Hemşireler Derneği, Duyuru, 30.01.2019** ''Bu mevzuat Sağlık bakanlığı himayesinde ve Türk Hemşireler Derneği temsilcilerinin yer aldığı bir komisyonun 10 aylık çalışması sonucunda yayınlanmıştır. **Hemşirelik Yönetmeliği, 2010**
	Müzakere Etme	''THD Yönetim Kurulunun T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Meslekleri Daire Başkanı Sayın Dr. Kemal Serdaroğlu'nu Ziyareti… '' **Türk Hemşireler Derneği, Duyuru, 30.01.2019** ''Değerli Meslektaşlarımız, Türk Hemşireler Derneği Genel Başkanı Prof. Dr. Saadet Ülker ve Hemşirelik Eğitimi Derneği Başkanı Prof. Dr. Hülya Okumuş 27 Ocak 2015 günü saat 19:00'da YÖK Başkanı Prof. Dr. Yekta Saraç ile makamında görüşmüştür. Görüşmenin konusunu hemşirelik eğitimi ile ilgili temel sorunlar ve çözüm önerileri oluşturmuştur. '' **Türk Hemşireler Derneği, Duyuru,28.01.2015**
	İttifak Oluşturma	''Meslektaşlarımızın, maaş, özlük hakları ve çalışma koşulları konusunda hazırladığımız kanun tasarısı Cumhuriyet Halk Partisi Ordu Milletvekili Dr. Mustafa Adıgüzel'e Temmuz 2015'de sunulmuştur. '' **Türk Hemşireler Derneği, Duyuru** 07.08.2015
Mesleğin İcrasına Dair Etik Kodların Oluşturulması	**Etik İlkeler**	''Hemşirelerin görevlerini yerine getirirken; zarar vermeme- yararlılık, özerklik/bireye saygı, mahremiyet ve sır saklama, adalet ve eşitlik etik ilkelerine uymaları gerekir. '' **Türk Hemşireler Derneği, Hemşireler İçin Etik İlke Ve Sorumluluklar Kitapçığı, 2009** ''Stoma ve Yara Bakım Hemşireleri Derneği tarafından 2014 Temmuz ayı itibariyle "STOMA VE YARA BAKIM HEMŞİRELERİ ETİK İLKELERİ" hazırlanmıştır.'' **Yara Ostomi İnkontinans Hemşireleri Derneği, Etik İlke İlkeler Kitapçığı, 2008**

STRATEJİK YÖNETİM

İŞ MODELİ OLUŞTURMA SÜRECİNDE TASARIM ODAKLI DÜŞÜNME YAKLAŞIMININ ROLÜ

Talha KARADAYI

İstanbul Ticaret Üniversitesi,
tkaradayi@ticaret.edu.tr

Selim YAZICI

İstanbul Üniversitesi,
selim@istanbul.edu.tr

ÖZET

Teknolojik gelişmelerin hız kazandığı ve insan ihtiyaçlarının giderek farklılaştığı günümüzde girişimcilerin müşteri ihtiyaçlarını doğru belirleyebilmesi ve gelişmelere karşın aktif reaksiyon gösterebilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada girişimcilerin iş modellerini oluştururken Tasarım Odaklı Düşünme yaklaşımından yararlanma düzeyleri, iş modelinin hangi kısımlarından daha çok yararlandıkları ve elde ettikleri faydanın tespiti amaçlanmıştır. Bu sayede girişimcilerin başarı şansını artıracak bir katkı sağlanması hedeflenmiştir. İş Modeline vâkıf olan girişimcilere ulaşılması gerektiğinden, araştırma kısmında ilk olarak kuluçka ve hızlandırma merkezlerinde bulunmuş yeni nesil girişimcilerle iletişime geçilmiştir. Diğer yandan kişisel ve akademik referanslar aracılığıyla örnekleme süreci desteklenmiştir. Girişimcilerin deneyimlerine dayanan çalışmada, araştırma yöntemi olarak yarı yapılandırılmış veri toplama yöntemi seçilmiştir. Covid-19 salgınının da etkisiyle her biri yaklaşık 1 saat süren görüşmeler video-konferans üzerinden gerçekleştirilmiş, görüşmelerden elde edilen veriler MAXQDA yazılım programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Görüşme formunun belirlenmesinde, verileri toplama, analiz etme ve sonuçları değerlendirilme sürecinde, gerek yapısal, gerekse içeriksel olarak düzenli bir şekilde uzman görüşü alınmış ve revizyonlar gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Modeli, Tasarım Odaklı Düşünme, Girişimcilik

DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE LİDERLİK: SANAYİ SEKTÖRÜNDE BİR İNCELEME

Prof. Dr. Ömür N. T. ÖZMEN
Dokuz Eylül Üniversitesi,
omur.ozmen@deu.edu.tr

Prof. Dr. Engin Deniz ERİŞ
Dokuz Eylül Üniversitesi,
engindeniz.eris@deu.edu.tr

Prof. Dr. Pınar SÜRAL ÖZER
Dokuz Eylül Üniversitesi,
pinar.ozer@deu.edu.tr

ÖZET

Son yıllarda sıklıkla kullanılmaya başlanan dijital dönüşüm kavramı beraberinde dijital liderlik gibi yeni kavramları da gündeme getirmektedir. Ancak yazındaki çalışmalara bakıldığında henüz tanımlama ve sınıflama noktasında eksiklerin olduğu ve kavramsal açıklamalar yanında nitel ya da nicel araştırmaların da çok olmadığı görülmektedir. Bu çalışma, dijital dönüşüm sürecinde yer alan bir şirketler grubu özelinde hem bireysel hem de örgütsel düzeyde dijital dönüşümün hem de dijital liderliğin nasıl yorumlandığı ile ilgili olarak bir inceleme sunmaktadır. Araştırmaya konu olan şirketler grubunda, dijitalleşme kavramının öneminin fark edildiği ve bu bağlamda dijital dönüşüm sürecinin stratejik bir değişim yönetimi konusu olarak ele alındığı, hem mevcut süreçler dijitale uyarlanırken hem de yeni iş süreçleri ve uygulamaları hayata geçirilirken dijital liderlik yaklaşımı ile tüm süreçlerin ve çalışanların yönetildiği dikkat çekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, Dijital Dönüşüm, Dijital Liderlik, Stratejik Değişim Yönetimi

GENELCİ Mİ, UZMAN MI? ÜST KADEME YÖNETİCİLERİN YÖNETSEL BECERİLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Prof. Dr. Dursun BİNGÖL

Türk Hava Kurumu Üniversitesi, dubingol@hotmail.com

Öğr. Gör. Dr. Pelin ERDEN ÇEVİK

Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, pelinerden@gmail.com

ÖZET

Bu çalışma, Üst Kademe Teorisi (Hambrick ve Mason, 1984) çerçevesinde, firmaların üst kademe yöneticilerinin kariyerleri boyunca edindikleri deneyimlere dayanarak, yönetsel becerileri bakımından genelci mi yoksa uzman mı olduğunu ve sektörlere göre bu özelliklerinin nasıl dağılım gösterdiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini, Borsa İstanbul kapsamında BIST 100 Endeksi'nde işlem gören firmaların en üst kademe yöneticisi konumundaki CEO veya genel müdürler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına alınan 90 yöneticinin yönetsel becerileri, Custodio ve diğerleri (2013) tarafından geliştirilen "Genel Beceri Endeksi" ile ölçülmüştür. Söz konusu endeks, (1) yöneticinin kariyeri boyunca çalıştığı fonksiyonel alanların sayısı, (2) yöneticinin kariyeri boyunca çalıştığı firmaların sayısı, (3) yöneticinin kariyeri boyunca çalıştığı sektörlerin sayısı, (4) yöneticinin daha önce farklı bir firmada CEO veya genel müdür pozisyonunda bulunup bulunmadığı ve (5) yöneticinin kariyeri boyunca bir holdingde çalışıp çalışmadığı değişkenlerinden oluşmaktadır. Endeksin hesaplanması için gerekli veriler ikincil veri kaynaklarından toplanmıştır. Yöneticinin genel beceri düzeyini temsil eden tek bir endeks skoru oluşturmak amacıyla, tanımlanan beş değişkene temel bileşen analizi uygulanmıştır. Endeksten elde edilen yüksek değer, yöneticinin genel yönetsel beceri düzeyinin yüksekliğini göstermektedir. Yöneticilerin genel yönetsel beceri endeks değerlerinin ortalaması alınarak, ortalamanın üzerinde endeks değerine sahip olan CEO'lar genelci, ortalamanın altında endeks değerine sahip olan CEO'lar ise uzman CEO şeklinde tanımlanmıştır. Araştırma bulguları, BIST 100 kapsamında eşit sayıda genelci (45) ve uzman (45) CEO bulunduğunu ortaya koymuştur. CEO'ların sektörlere göre dağılımı değerlendirildiğinde, imalat sektörüne uzman CEO'ların, mali kuruluşlar sektörüne ise genelci CEO'ların hakim olduğu görülmektedir. Sonuçlar, literatürde kabul gören, üst kademe özelliklerinin koşulsal bir değişken olduğu fikrini desteklemektedir. Çalışmanın, tepe yöneticiler açısından, işgücü piyasasının dinamikleri hakkında bilgi vermesi bakımından katkı sağlaması beklenmektedir. Bununla birlikte çalışma, Türkiye'deki üst kademe yöneticilerin yönetsel becerilerini genelci/uzman boyutuyla ele alan ilk çalışma olma niteliğindedir. Bu açıdan, literatüre hem teorik hem de metodolojik olarak katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Genelci CEO, Uzman CEO, Yönetsel Beceri, Genel Beceri Endeksi

YÖNETİM YAZININDA PORTER HİPOTEZİNİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Dr.Öğr. Üyesi Gökçe Akdemir ÖMÜR

***İstanbul Üniversitesi*,**

gakdemir@istanbul. edu.tr

ÖZET

İşletmelerin yoğun endüstriyel üretim faaliyetlerinin çıktıları, çevresel kirlilikte kümülatif birikimin oluşmasındaki rolü nedeniyle küresel ölçekte ekolojik sorunların yaşanmasında önemli bir tetikleyicidir. Porter Hipotezi işletmelerin söz konusu çevre kirliliğindeki rolünü azaltmaya yönelik bir yaklaşım sunmaktadır. Bu yaklaşım, yüksek bütçeli yatırım gerektiren çevreyi korumaya yönelik tedbirleri alan işletmelerin uzun vadede karlılık elde edeceği varsayımına dayanmaktadır. Porter Hipotezi kavramının, ekolojik sorunların çözümündeki katalizör rolünden ötürü yabancı yazında sıklıkla çalışıldığı gözlemlenmektedir. Ancak bu kavramın Türkçe yönetim yazınında ise çok az çalışıldığı görülmektedir. Türkçe yazımdaki kavrama ilişkin bu açığın kapatılması amacıyla Web of Science (WOS) veritabanında yer alan yönetim alanındaki 43 adet yayın, nitel bir araştırma yöntemi olan bibliyometrik analiz ile VOSviewer 1.6.16 programı üzerinden incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre Porter Hipotezi ilk olarak 1990'larda sürdürülebilir kalkınma ve iktisadi çıktılar gibi makro konjektür odağında incelenirken, 2020'lere doğru bu kavram işletme faaliyetlerindeki uygulamalar açısından ele alınarak inovasyon, yeşil inovasyon, eko-inovasyon gibi kavramlarla mikro düzeyde ilişkilendirmelerde bulunma eğilimi göstermektedir. Bundan dolayı, güncel bir konjektör sunabilmek adına araştırmacıların çevre dostu inovasyon faaliyetlerine değinirken Porter Hipotezi ile de ilişkilendirmelerde bulunarak konuyu ele almaları önerilmektedir. Çalışmanın literatüre katkısı ise çalışma bulguları ile hem bu kavramın Türkçe yazımda daha fazla yer almasına aracı olmak hem de yeni bir analiz yöntemi olan Bibliyometrik Analiz Yöntemi ile kavramların gelişimine ilişkin kapsamlı bir projeksiyonun nasıl yorumlanabileceğine ilişkin bir örnek sunmaktır.

Anahtar Kelimeler: Porter Hipotezi, Çevre Düzenlemeleri, Çevresel Politikalar, Eko-İnovasyon, Çevresel İnovasyon, Bibliyometrik Analiz Yöntemi

FARKLILIKLARIN ETKİLEŞİMİNDEN KAYNAKLANAN "KENAR ETKİSİNİN" ÖRGÜTSEL YENİLİKÇİLİĞE KATKISI

Alev ATALAY
Başkent Üniversitesi,
alevatalay@gmail.com

Prof. Dr. Ünsal SIĞRI
Ostim Teknik Üniversitesi,
unsal.sigri@ostimteknik.edu.tr

ÖZET

Üretimin ve beraberinde rekabetin artışı, işletmelerin rakiplerinin önüne geçmek için yeni fikirlere, yeni yöntemlere ihtiyaç duymasına sebep olmuştur. Yeni ve yaratıcı fikirlerin ortaya çıkması için işletmeler çeşitli yöntemlere başvurmuş, yenilikçiliği teşvik etmişlerdir. Bu çalışmada, iş insanlarının, farklı disiplinlerden gelen bireylerin bir sorunun çözümü veya yeni bir fikrin tartışılması ile ilgili fikir alışverişlerinden ortaya çıkacak kenar etkisi ile ilgili ne kadar fikir sahibi oldukları araştırılmıştır. Çalışmanın amacı işletmelerde, işletme dışından kişilerle bilgi alış verişinin seviyesini ve üst düzey yöneticilerin dışarıya bilgi paylaşımı konusundaki istekliliklerini belirleyerek, iş adamlarının kurmuş oldukları STK'ları kullanarak, farklı disiplinlerden gelen, farklı bireylerin bir konu üzerinde tartışmaları ile ortaya çıkan yeni ve verimli fikirlerden faydalanmalarını sağlayacak bir model önerisinde bulunmaktır.

Bu araştırma kapsamında 7 üst düzey yönetici ve 7 orta düzey yöneticiden mülakatlar yoluyla veri toplanmıştır. Ayrıca STK web sitelerinden ve kenar etkisine örnek oluşturan bir kitabın içeriğinden de veriler elde edilmiştir. Bu verilerin analizinde nitel araştırma yöntemlerinden gömülü kuram ve örnek olay tasarımları kullanılmıştır.

Yapılan mülakatlar sonucunda yöneticilerin işletme dışından kişilerle bilgi paylaşmaya istekli olmadıkları anlaşılmış, ancak yenilikçi fikirlere ihtiyacın olması sebebiyle katılımcıların tamamı çalışma sonucunda ortaya konulacağı belirtilen modele ilgi göstermiştir. Sunulan modelin amacı, STK'ların oluşturduğu platformları kullanarak bilgi alışverişini yönetmeyi, belirli konular seçilerek bu konular üzerinde farklı alan ve disiplinlerden gelen iş adamlarının tartışmasını sağlayarak kenar etkisi oluşturarak yeni ve yaratıcı fikirlerin ortaya çıkışını desteklemektir. Son on yılda teknolojik gelişmelerin de hızlanmasıyla, yenilikçi fikirlerin önemi gittikçe artmaktadır. Popüler kaynaklarda ve uygulamada karşımıza çıkan kenar etkisinden faydalanmaya yönelik model önerisi sunan bu araştırmanın hem literatürde çeşitlilik çalışmalarına katkı sağlaması, hem de uygulamada işletmelere faydalı olması hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler : Kenar Etkisi, Yenilik, Farklılık, Yeni Fikirler

TÜRKİYE'DEKİ ULUSLARARASI BİRLEŞME VE SATIN ALMALARDA SAHİPLİK DÜZEYİ: YATIRIMCI ÜLKE VE HİZMET SEKTÖRÜNÜN ROLÜ

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe KAYACI

Dicle Üniversitesi,
ayse.kayaci@dicle.edu.tr

Arş. Gör. Ömer DÜLEK

Dicle Üniversitesi,
omerdulek@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmada gelişmekte olan ülkelerde gerçekleşen uluslararası birleşme ve satın almalarda tercih edilen satın alma oranının endüstri türünden ve ana ülkenin gelişmişlik seviyesinden nasıl etkilendiği tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma modelimiz ve hipotezlerimiz, işlem maliyeti temelli bakış açısı etrafında oluşturulmuştur. Araştırma bulgularımız hizmet endüstrisinde yer almanın uluslararası birleşme ve satın almalarda sahiplik oranı üzerindeki negatif etkisini desteklemiştir. Öte yandan ana ülkenin gelişmiş ekonomiler arasında yer alması hizmet sektöründe gerçekleşen uluslararası birleşme ve satın almalarda satın alma oranını arttırmaktadır. Sonuç olarak, çalışmamız işlem maliyeti temelli bakış açısının çok uluslu işletmelerin gelişmekte olan ülkelerdeki yabancı yatırımlarında hala geçerli olduğunu kısmen desteklemiştir.

Anahtar Kelimeler: Çok Uluslu İşletmeler, Birleşme ve Satın Almalar, Sahiplik Düzeyi, Hizmet Sektörü, Türkiye

GİRİŞ

Uluslararası birleşme ve satın almalar (UBSA) sağladıkları ölçek ekonomileri, yabancı pazar fırsatlarından faydalanma ve kıt kaynaklara erişim gibi avantajlar ile uluslararası işletmecilik literatüründe oldukça geniş bir araştırma alanı bulmuşlardır (Chakrabarti ve diğerleri, 2009:216). 2010 yılından bu yana dünya ekonomisinde UBSA'ların miktarı genel anlamda yükseliş gösterme trendinde olmuştur. 2018 yılında tüm dünyada 816 milyar ABD doları tutarında ve 6821 adet UBSA gerçekleşirken; bu miktarın 127 milyar ABD doları gelişmekte olan ekonomiler ve geçiş ekonomilerine ait oldu (UNCTAD, 2019: 8). Sektörlere göre dağılıma bakıldığında ise, tüm dünyada 2018 yılında gerçekleşen UBSA'ların %48'er oranında hizmet ve üretim sektöründe ve %5 oranında birincil sektörlerde gerçekleştiği görülmektedir (UNCTAD, 2020: 16). Bununla beraber doğrudan yabancı yatırım (DYY) faaliyetlerinin gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru akışında da önemli bir artış 2000'li yılların başından bu yana gözlemlenmektedir. Gelişmekte olan ekonomilere ait çok uluslu işletmelere (ÇUİ) dair araştırmalar son 20 yılda önemli ölçüde mesafe kat etmiş olsa da (Peng, 2012; Ramamurti, 2009), bu ülkelerde hala faaliyet gösteren gelişmiş ülke ÇUİ'leri ile ilgili çalışmaların yeniden ele alınması uluslararası işletmecilik yazını açısından gerekli görülmektedir. Bu gereklilik, gelişmekte olan ülkelerin heterojen özellikler göstermesi ve bu ülkelerin kurumsal çevre ve rekabet koşullarının birbirlerinden oldukça farklı olması ile açıklanmaya çalışılmıştır (Hoskisson ve diğerleri, 2013; Luo ve diğerleri, 2019). Gelişmekte olan ekonomiler 1980'li yıllarda Asya Kaplanları olarak adlandırılan Güneydoğu Asya ülkelerinin yaşadığı hızlı ekonomik kalkınma ve sanayileşme sonrası benzer liberalleşme politikaları ve DYY çekme çabalarıyla küresel ekonomi için belirleyici aktörler arasında konumlanmaya başladı. Bu ekonomiler hala yerleşmiş ve olgunlaşmış pazar fırsatları sunmada,

DYY için çekici konum olmada, ÇUİ'ler için yeni kaynakları sağlamada ve spekülasyona açık yatırım fırsatlarında önemini korumaktadır (Cavusgil, 2021: 1).

2000'li yılların başından itibaren özellikle hizmet sektöründeki liberalleşme adımları bu sektörde gerçekleşen DYY yatırım faaliyetlerinde ve gelişmekte olan ekonomilerde de bu sektörün ekonomi içindeki payında önemli bir artışa sebep olmuştur (Dotzel ve diğerleri, 2013; UNCTAD, 2015). Bununla birlikte ilgili yazında gelişmekte olan ekonomilerde gerçekleşen UBSA'ların genellikle Çin ve Hindistan gibi büyük ölçekli ekonomiler bağlamında ele alınması ve bu yatırımların Türkiye gibi 1980'li yıllardan itibaren liberalleşme ve DYY faaliyetlerinin yoğun olduğu gelişmekte olan orta ölçekli ekonomilerde incelenmesinin yazına farklı katkılar sunabileceğini öne süren araştırmacılar da bulunmaktadır (Luo ve diğerleri, 2019). UBSA kararları içinde kritik öneme sahip olan mülkiyet ortaklığı düzeyinin ne olacağı özellikle satın alınan şirketin kaynaklarının ne oranda kontrol edileceğini ve avantajların ne kadar kullanılabileceğini göstermesi açısından uluslararası işletmecilik yazını için hala irdelenmesi gereken konular arasında yer almaktadır (Chari ve Chang, 2009; Haleblian ve diğerleri, 2009). Bu bakımdan mevcut çalışmada Türkiye'de ÇUİ'ler tarafından gerçekleştirilen UBSA'ların mülkiyet ortaklığı seçiminde satın alan ülkenin gelişmişlik durumu ve satın alınan şirketin hizmet sektöründe olmasının olası rolleri irdelenmeye çalışılmıştır.

TEORİK ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

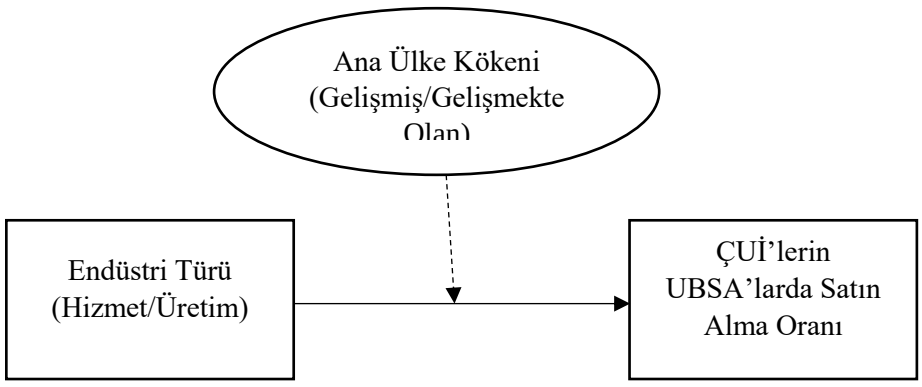
Kaynak temelli yaklaşım çerçevesinde ele alındığında UBSA'larda hedef şirketin ne kadarının satın alınacağı bu şirketin ÇUİ için değerli ve tamamlayıcı varlıklara ne düzeyde sahip olduğu ile ilişkilidir (Contractor ve diğerleri, 2014). Bunun yanında ÇUİ'lerin DYY yapmadan önce yatırım yapılacak pazarda oluşturacağı bağlılık düzeyinde ve kaynakların ne düzeyde aktarılacağında pazara dair deneyim ve bilginin de önemli rolü olduğu bilinmektedir (Johanson ve Vahlne, 1977). Pazara dair bilginin en çok kullanılacağı alanların başında ise faaliyet gösterilen endüstrideki rekabet koşulları ve kaynak temini gibi hususlar yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığında üretim sektöründe faaliyet gösteren ÇUİ'ler için DYY faaliyetleri uluslararasılaşma için son tercih olabilecek iken özellikle hizmet sektöründeki firmaların ihracat yapmak gibi bir seçenekleri genellikle pek olmadığından DYY ve bu yatırımlar içinde UBSA faaliyetlerinde bulunması kaçınılmaz olmaktadır (Borda ve diğerleri, 2017; Carman ve Langeard, 1980; Erramilli ve Rao, 1990). Özellikle hizmet sektörü gibi soyut varlıkların yüksek düzeyde olduğu ve yabancı pazarlara girişte risk yönetme süreçlerinde devamlılık sıkıntılarının olabileceği sektörlerde kademeli uluslararasılaşma yaklaşımlarının uygulanması zorlaşmaktadır. Hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir şirket doğrudan hedef müşteri kitlesine ulaşabilmek için yatırım yapmak istediği ülkede satın alma veya sıfırdan yatırım şeklinde faaliyetlerini sürdürmek zorunda kalmaktadır (Carman ve Langeard, 1980). Risk faktörünün oldukça yüksek ve pazara dair bilginin daha düşük olduğu hizmet sektörü DYY ve UBSA faaliyetlerinde hedef şirketin ne kadarına sahip olunacağı da çok daha önemli bir karar haline gelmektedir (Carman ve Langeard, 1980). Endüstri koşullarının ve endüstri türünün ÇUİ'lerin gerçekleştirdiği uluslararası yatırımlarda sahiplik düzeyi seçiminde ve satın alma performansında belirleyici olduğu ilgili yazında birçok kez doğrulanmıştır (Capar ve Kotabe, 2003; Chen ve Hennart, 2004). UBSA'lar göz önüne alındığında ana şirket ve hedef şirket arasında olacak bilgi transferi de hizmet sektöründe faaliyet gösteren şirketler için daha zorlu ve maliyetli bir süreç haline gelecektir. Hizmet sektöründe soyut varlıkların fazlalığı bu zorluğun başlıca nedenleri arasındadır (Kogut ve Zander, 1993). Bu durum satın alınan şirketin hizmet sektöründe olması durumunda bile çok değişmeyecektir. Zira, satın alınan şirketin ÇUİ'ye sunacağı en önemli kaynak insan kaynağı olacaktır (Capar ve Kotabe, 2003). İnsan kaynağını yönetme ve kontrol etmede karşılaşılabilecek yüksek işlem maliyetlerinden kaçınmak ve bu kaynağın bileşimini daha iyi bilen yerli şirketin bu maliyetlere katlanmasını istemek ÇUİ'ler için daha doğru bir karar olacaktır. Sonuç olarak, bu maliyetleri daha düşük tutmak ve bütün kaynaklarını satın alınan şirkete aktarmak istemeyen ÇUİ'ler hedef şirketteki sahiplik düzeyini de düşürmek isteyeceklerdir.

H1: Satın alınan şirketin hizmet sektöründe faaliyet göstermesi Türkiye'de yabancı ÇUİ'ler tarafından gerçekleştirilen UBSA'larda satın alma oranını olumsuz şekilde etkileyecektir.

Ev sahibi ülkedeki kurumsal çevrenin belirleyiciliği ÇUİ'lerin tümünü olduğu gibi hizmet sektöründe faaliyet gösterenleri de önemli ölçüde etkilemektedir (North, 1990; Wright ve diğerleri, 2005). Örneğin, hizmet sektöründe faaliyet gösteren ÇUİ'ler ev sahibi ülke devletleri tarafından yaratılan zorluklar bakımından madencilik sektörü ile yarışır durumdadır (Carman ve Langeard, 1980). Ayrıca, bilgi transferinin zor olması ve üretilen hizmet kalitesinin farklı bir kültürel ve kurumsal ortamda aktarımında insan sermayesine bağımlılığın yüksek olması UBSA yatırımlarını daha belirsiz hale getirebilmektedir (Capar ve Kotabe, 2003; Kogut ve Zander, 1993). Bunun sonucunda ev sahibi ülke ile yatırım yapılan ülke arasında kurumsal mesafenin artması hizmet sektöründeki ÇUİ'ler için sahip oldukları soyut varlıkların kullanılması ve adaptasyonunu daha zor hale gelmektedir. Bu durumda hedef ülkedeki kaynakların kullanımı da daha önemsiz olmaktadır (Rugman ve Verbeke, 2008). Ana ülkenin gelişmişlik durumu da ÇUİ'lerin sahiplik avantajlarını kullanmada ve uluslararasılaşma motivasyonlarında belirleyici bir role sahip görülmektedir (Lahiri ve diğerleri, 2014: 411). Örneğin Bhaumik ve Gelb (2005), Güney Afrika ve Mısır'daki ÇUİ yatırımlarını inceleyen çalışmalarında ana ülkenin gelişmişlik düzeyinin pazara giriş stratejisini etkilediğini ve gelişmiş ekonomilerin satın alma faaliyetlerini daha çok tercih ettiğini bulmuşlardır. Ev sahibi ve ana ülke arasındaki kurumsal mesafe farklılıklarının pazara giriş stratejileri ve sahiplik düzeyi ilişkisindeki çalışmalar incelendiğinde, kurumsal mesafe ve hedef şirketteki sahiplik düzeyi arasında olumsuz bir ilişki olduğu yaygın şekilde görülmektedir (Arslan ve Dikova, 2015; Chari ve Chang, 2009; Demirbag ve diğerleri, 2007). Bu durumun ortaya çıkmasında hedef ülkeye dair oluşan belirsizlik ve risk algısının artması etkili görülmektedir (Dikova ve diğerleri, 2010). Böylece hizmet sektöründe faaliyet gösteren ÇUİ'lerin UBSA yatırımlarında karşılaştıkları yüksek işlem maliyetleri, kurumsal olarak çok farklı bir ülkede yatırım yapıldığında daha fazla olacaktır. Yüksek işlem maliyetlerinden kaçınmak isteyen ÇUİ'ler ise daha düşük düzeyde bir sahiplik düzeyi ile hedef ülkeye yapacakları kaynak aktarımını daha düşük düzeyde tutmak isteyeceklerdir. Sonuçta, hizmet sektöründe faaliyet gösteren ÇUİ'lerin UBSA'larda hedef şirketteki satın alma oranı gelişmiş ülke ÇUİ'lerinde daha düşük düzeyde gözlemlenecektir.

H2: Türkiye'de yabancı ÇUİ'ler tarafından hizmet sektöründe gerçekleştirilen UBSA'larda satın alma oranı, satın alan ülkenin gelişmiş ekonomiler grubunda yer alması durumunda daha düşük seviyede olacaktır.

Böylece çalışma hipotezlerine dair oluşacak araştırma modeli Şekil 1'deki gibi oluşacaktır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

YÖNTEM

Bu araştırmanın örneklemini ThomsonONE veri tabanından elde edilen ve 1990-2017 yılları arasında Türkiye'de hizmet ve üretim sektörlerinde gerçekleştirilen 905 adet UBSA faaliyeti oluşturmaktadır. Araştırmada ikincil veri kaynaklarına başvurulmuştur. Araştırma modelinde yer alan değişkenler ve değişkenlerin elde edildiği kaynaklar Tablo 1'deki gibidir.

Değişkenler	**Değişken Ölçümü**	**Değişken Kaynağı**
Satın alma oranı	Satın alma faaliyeti sonucunda ÇUİ'lerin hedef şirkette elde ettiği sahiplik yüzdesi	ThomsonONE Veri Tabanı
Endüstri Türü Kukla Değişkeni(Hizmet/Üretim)	Satın alınan şirketin SIC kodlarının ilk 2 hanesi 20-39 arasında olanlar üretim sektörü olarak adlandırıldı ve "0" şeklinde kodlandı. SIC kodlarının ilk 2 hanesi 39'dan büyük olanlar hizmet sektörü olarak adlandırıldı ve "1" olarak kodlandı.	ThomsonONE Veri Tabanı
Gelişmiş/Gelişmekte Olan Ülke Kukla Değişkeni	Ana ülke IMF gruplamasında gelişmiş ekonomiler içinde yer alıyorsa "1", gelişmekte olan ekonomiler içinde yer alıyorsa "0" olarak kodlanmıştır	(International Monetary Fund 2020)
Kültürel Mesafe	Kogut ve Singh'in (1988) dört kültürel boyut için geliştirdiği formülü $$CD = \sum_{j=1}^{4} \frac{(H_{A,j} - H_{T,j})^2}{4xV_j}$$ $H_{A,j}$=Hofstede'nin ilgili kültürel boyutu için ana ülkenin puanı $H_{T,j}$=Hofstede'nin ilgili kültürel boyutu için Türkiye'nin puanı V_j=Hofstede'nin ilgili kültürel boyutunun varyans değeri	("www.hofstede-insights.com"; Hofstede 2001)
BİST'te İşlem Görme Kukla Değişkeni	Satın alınan şirket ilgili yılda BİST'te işlem görüyorsa "1", görmüyorsa "0" şeklinde kodlandı	BİST Veri Tabanı
Coğrafi Mesafe	Ana ülke ve Türkiye'nin coğrafi merkezleri arasındaki büyük çember mesafesi	Berry ve diğerleri (2010)
Bilgi Düzeyi Mesafesi	Ana ülke ve Türkiye'nin patent ve bilimsel üretim farkı	Berry ve diğerleri (2010)

Tablo 1: Araştırma Değişkenleri, Ölçümleri ve Kaynakları

BULGULAR

Bağımlı değişkenin sınırlı olduğu durumlarda Tobit regresyon analizi uygun olduğundan ve mevcut araştırmada satın alma oranı %0 ile %100 arasında değerler alabildiğinden, araştırma modeli Tobit regresyon analizi ile test edilmiştir (Chari ve Chang, 2009; Wooldridge, 2012: 596). Kontrol değişkenler (kültürel mesafe, BİST'de işlem görme kukla değişkeni, coğrafi mesafe ve bilgi düzeyi mesafesi) ve

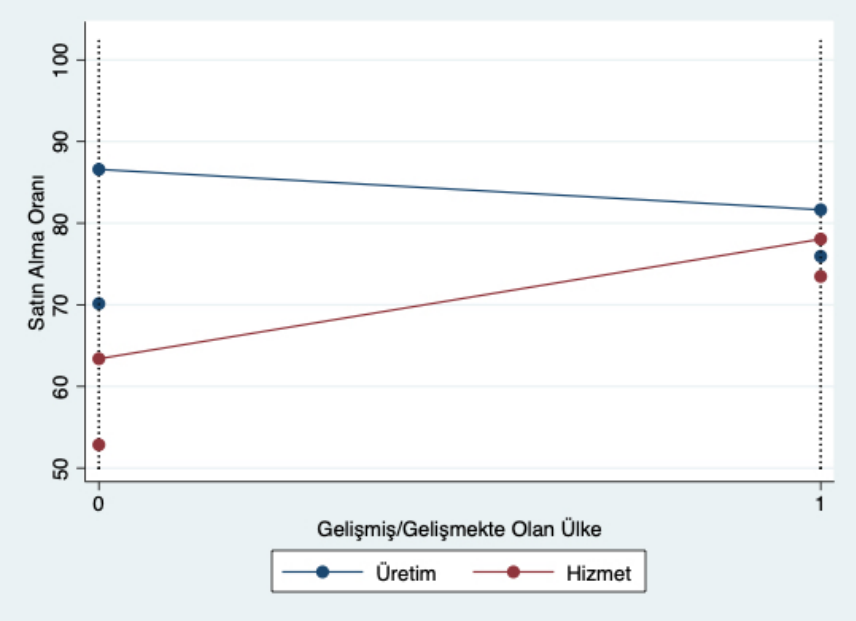
bağımsız değişken (endüstri türü kukla değişkeni) Model 1'de; bağımsız (endüstri türü kukla değişkeni) ve düzenleyici değişkenin (gelişmiş/gelişmekte olan ülke kukla değişkeni) etkisi Model 2'de test edilmiştir. Tobit regresyon analizine dair bulgular Tablo 2'de görüldüğü şekildedir.

Değişkenler	**Model 1**		**Model 2**	
	Katsayı	**Standart Hata**	**Katsayı**	**Standart Hata**
Sabit	45.64***	5.41	51.95***	9.18
Kültürel Mesafe	0.56	1.59	-0.33	1.68
BİST'de İşlem Görme	42.18***	4.47	41.49***	4.46
Coğrafi Mesafe	-0.00	0.00	-0.00	0.00
Bilgi Düzeyi Mesafesi	0.33	0.23	0.22	0.24
Endüstri Türü (Hizmet)	-6.55*	3.39	-0.23.19**	9.52
Gelişmiş/Gelişmekte Olan Ülke			-4.94	8.89
Endüstri Türü*Gelişmiş/Gelişmekte Olan Ülke			19.60*	10.18
Gözlem Sayısı	905		905	
Pseudo R^2	0.013		0.014	
LR X^2	91(5)***		97.73(7)***	

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tablo 2: Tobit Regresyon Analizi Bulguları

Araştırma modelinde yer alan kontrol değişkenlerden sadece BİST'te işlem görme değişkeninin satın alma üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi (β=42,18; p<0,01) tespit edilmiştir. Model 1'de test edilen Hipotez 1'e göre Türkiye'de gerçekleştirilen UBSA'larda satın alınan şirketin hizmet sektöründe faaliyet göstermesi durumunda satın alma oranının daha düşük olması beklenmektedir. Tablo 2'de görüldüğü üzere endüstri türü değişkenine ait katsayı anlamlı ve negatif işaretlidir (β= -6,55; p<0,1). Bir başka deyişle satın alınan şirket hizmet sektöründe ise ÇUİ'ler satın alma oranını düşük seviyede gerçekleştirmektedir.



Şekil 2: Gelişmiş Ekonomi Değişkeninin Hizmet Sektöründe Faaliyet Gösteren Şirket ve Satın Alma Oranı Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü

Öte yandan Hipotez 2'de öne sürülen ana ülkenin gelişmiş ekonomiler arasında yer alması durumunda hizmet sektöründe gerçekleşen UBSA'larda satın alma oranının daha düşük seviyede olacağına dair önerme Model 2 bulgularına göre kabul edilememiştir. Endüstri türü ve gelişmiş/gelişmekte olan ülke değişkenlerinin oluşturduğu etkileşim değişkeninin satın alma oranı üzerinde anlamlı bir etkisi olmasına rağmen bu etki beklenenin aksine satın alma oranını arttırmaktadır (β= 19,60; $p<0,1$). Şekil 2'de görüleceği gibi hizmet sektöründe gerçekleşen UBSA'lardaki satın alma oranı, ana ülkenin gelişmiş ekonomiler arasında yer alması durumunda daha yüksek olmaktadır. Hizmet sektöründe gerçekleştirilen UBSA'lardaki satın alma oranı, ana ülkenin gelişmekte olan ekonomiler arasında yer alması durumunda belirgin şekilde daha düşük seviyede gerçekleşmektedir.

SONUÇ

Bu araştırmada Türkiye'de üretim ve hizmet sektörlerinde gerçekleştirilen UBSA'larda yabancı ÇUİ'lerin tercih ettiği sahiplik düzeyinin sektörel farklılıklardan ve ana ülkenin gelişmişlik düzeyinden ne derecede etkilendiği tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre ÇUİ'lerin Türkiye'de gerçekleştirdiği UBSA'larda tercih ettikleri satın alma oranı, hedef şirket hizmet sektöründe faaliyet gösterdiğinde daha düşük olmaktadır. Bu bulgu yazındaki önceki araştırmalar ile benzerlik göstermektedir (Chen ve Hennart, 2004; Cloninger, 2004). Endüstri türünün ÇUİ'lerin pazara giriş şekilleri ve sahiplik düzeyi üzerinde etkili olduğuna dair önceki çalışmalar da göz önüne alındığında, Türkiye'de hizmet sektöründe gerçekleşen UBSA'larda da benzer şekilde sahiplik düzeyinin hizmet sektörüne özgü koşullardan etkilendiği söylenebilir (Erramilli, 1991; Erramilli ve Rao, 1990). Soyut varlıkların ülkeler arası aktarımının ve kullanımının ortaya çıkaracağı işlem maliyetlerinden kaçma motivasyonu Türkiye'de hizmet sektöründe UBSA faaliyeti gerçekleştiren ÇUİ'leri de etkilemiştir diyebiliriz. Öte yandan hizmet sektöründe gerçekleşen UBSA'larda ana ülkenin gelişmiş ülkeler arasında yer almasının satın alma oranını düşürmek yerine arttırdığı da analiz sonuçları ışığında ortaya konmuştur. Bu bulgu Brouthers ve Brouthers'ın (2003) belirttiği üzere hizmet sektöründe faaliyet gösteren ÇUİ'lerin pazara giriş şekilleri daha çok varlıkların özgüllüğü, bireylerin davranışlarındaki belirsizlik ve çevresel belirsizlikten daha çok etkilenmektedir. Türkiye bağlamı dikkate alındığında gelişmiş ülke ÇUİ'lerinin uzun yıllardır Türkiye'de gerçekleştirdikleri uluslararası yatırım faaliyetleri ve ortaklıklar sayesinde pazara ve kurumsal çevreye dair belirsizliklerden çok fazla etkilenmedikleri ve

bunun sonucunda hizmet sektöründeki UBSA'larda hedef şirketteki kontrollerini arttırdıkları söylenebilir.

Bu çalışmada işlem maliyeti yaklaşımının öngördüğü yüksek işlem maliyetlerinden kaçınmak için özellikle hizmet sektörü gibi işlem maliyetlerinin daha yüksek olacağı bir sektörde, satın alınan şirketteki sahiplik düzeyini daha düşük tutmak gerektiği yönündeki bakış açısı destek bulmuştur. Öte yandan kurumsal çevre farklılıklarının mevcut işlem maliyetlerini arttıracağına ve gelişmiş ülke ÇUİ'leri tarafından Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede gerçekleşen UBSA'larda hizmet sektöründeki satın alma oranını daha da düşüreceğine dair önerme yeterli desteği bulamamıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında Türkiye bağlamına özgü diğer faktörlerin ve tarihsel gelişimin etkisi olası görünmektedir. Sonraki çalışmaların bu değişkenlere değinmesi daha bütüncül bir bakış açısı geliştirmeyi kolaylaştıracaktır.

KAYNAKÇA

Arslan, A. ve Dikova, D. 2015. Influences of Institutional Distance and MNEs' Host Country Experience on the Ownership Strategy in Cross-Border M&As in Emerging Economies. **Journal of Transnational Management,** 20(4): 231–56. http://dx.doi.org/10.1080/15475778.2015.1093784.

Berry, H., Guillén, M. F. ve Zhou, N. 2010. An institutional approach to cross-national distance. **Journal of International Business Studies,** 41(9): 1460–80.

Bhaumik, S. K., ve Gelb, S. 2005. Determinants of entry mode choice of MNCs in emerging markets: Evidence from South Africa and Egypt. **Emerging Markets Finance and Trade**, 41(2): 5–24. https://www.tandfonline.com/action/journalInformation?journalCode=mree20 (27 Mayıs 2021).

Borda, A., Geleilate, J. M. G., Newburry, W. ve Kundu, S. K. 2017. Firm internationalization, business group diversification and firm performance: The case of Latin American firms. **Journal of Business Research,** 72: 104–13. http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.11.006.

Brouthers, K. D., ve Brouthers, L. E. 2003. Why Service and Manufacturing Entry Mode Choices Differ: The Influence of Transaction Cost Factors, Risk and Trust. **Journal of Management Studies**, 40(5): 1179–1204. http://doi.wiley.com/10.1111/1467-6486.00376 (13 Haziran 2021).

Capar, N. ve Kotabe, M. 2003. The relationship between international diversification and performance in service firms. **Journal of International Business Studies**, 34: 345–55. www.jibs.net (03 Haziran 2021).

Carman, J. M., ve Langeard, E. 1980. Growth strategies for service firms. **Strategic Management Journal**, 1(1): 7–22. https://doi.org/10.1002/smj.4250010103.

Cavusgil, S. T. 2021. Advancing knowledge on emerging markets: Past and future research in perspective. **International Business Review**, 30(2): 101796. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0969593121000032?dgcid=raven_sd_via_email (24 Şubat 2021).

Chakrabarti, R., Gupta-Mukherjee, S. ve Jayaraman, N. 2009. Mars-Venus marriages: Culture and cross-border M & A. **Journal of International Business Studies**, 40(2): 216–36.

Chari, M. D., ve Chang, K. 2009. Determinants of the share of equity sought in cross-border acquisitions. **Journal of International Business Studies**, 40(8): 1277–97.

Chen, S.-F. S. ve Hennart, J.-F. 2004. A hostage theory of joint ventures: why do Japanese investors choose partial over full acquisitions to enter the United States? **Journal of Business Research**, 57(10): 1126–34. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296303000419 (14 Mayıs 2018).

Cloninger, P. A. 2004. The effect of service intangibility on revenue from foreign markets. **Journal of International Management**, 10(1): 125–46. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1075425303000991?casa_token=9a2ep5ziKB0AAAAA:fY_GVZzytIt2ooTJP_HhVEPJ1leX3anyjUmk6adml835D-2_1P1Ui39X_rqD7c1p4u2obxuzwHE (13 Haziran 2021).

Contractor, F. J., Lahiri, S., Elango, B. ve Kundu, Sumit K. 2014. Institutional, cultural and industry related determinants of ownership choices in emerging market FDI acquisitions. **International Business**

Review, 23(5): 931–41.

Demirbag, M., Glaister, K. W. ve Tatoglu, E. 2007. Institutional and transaction cost influences on MNEs' ownership strategies of their affiliates: Evidence from an emerging market. **Journal of World Business**, 42(4): 418–34.

Dikova, D., Sahib, P. R. ve Witteloostuijn, v. A. 2010. Cross-border acquisition abandonment and completion: The effect of institutional differences and organizational learning in the international business service industry, 1981–2001. **Journal of International Business Studies**, 41(2): 223–45. http://link.springer.com/10.1057/jibs.2009.10 (14 Haziran 2018).

Dotzel, T., Shankar, V. ve Berry, L. L. 2013. Service Innovativeness and Firm Value. **Journal of Marketing Research**, 50(2): 259–76. http://journals.sagepub.com/doi/10.1509/jmr.10.0426 (02 Haziran 2021).

Erramilli, M. K. 1991. The Experience Factor in Foreign Market Entry Behavior of Service Firms. **Journal of International Business Studies,** 22(3): 479–501. https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490312.

Erramilli, M. K., ve Rao, C. P. 1990. Choice of Foreign Market Entry Modes by Service Firms: Role of Market Knowledge. **MIR: Management International Review**, 30(2): 135–50. http://www.jstor.org/stable/40228015.

Haleblian, J., vd. 2009. Taking stock of what we know about mergers and acquisitions: A review and research agenda. **Journal of Management**, 35(3): 469–502.

Hofstede, G. 2001. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. **Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nation***s*. 2. baskı Sage Publications. https://digitalcommons.usu.edu/unf_research/53.

Hoskisson, R. E., Wright, M., Filatotchev, I. ve Peng, M. W. 2013. Emerging Multinationals from Mid-Range Economies: The Influence of Institutions and Factor Markets. **Journal of Management Studies**, 50(7): 1295–1321.

International Monetary Fund. 2020. "IMF". https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2019/02/weodata/groups.htm.

Johanson, J., ve Vahlne, J-E. 1977. The Internationalization Process of the Firm—A Model of Knowledge Development and Increasing Foreign Market Commitments. **Journal of International Business Studies**, 8(1): 23–32. http://link.springer.com/10.1057/palgrave.jibs.8490676.

Kogut, B. ve Singh, H. 1988. The Effect of National Culture on the Choice of Entry Mode. **Journal of International Business Studies**, 19(3): 411–32.

Kogut, B. ve Zander, U. 1993. Knowledge of the Firm and the Evolutionary Theory of the Multinational Corporation. **Journal of International Business Studies**, 24(4): 625–45. http://link.springer.com/10.1057/palgrave.jibs.8490248 (15 Kasım 2018).

Lahiri, S., Elango, B.ve Kundu, S. K. 2014. Cross-border acquisition in services: Comparing ownership choice of developed and emerging economy MNEs in India. **Journal of World Business,** 49(3): 409–20. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S109095161300059X (25 Temmuz 2019).

Luo, Y., Zhang, H. ve Bu, J. 2019. Developed country MNEs investing in developing economies: Progress and prospect. **Journal of International Business Studies**, 50(4): 633–67. https://doi.org/10.1057/s41267-019-00230-y.

North, D. 1990. Institutions, institutional change, and economic performance. **Economic Perspective**, 5(1): 97–112.

Peng, M. W. 2012. The global strategy of emerging multinationals from China. **Global Strategy Journal,** 107: 97–107.

Ramamurti, R. 2009. Why study emerging-market multinationals? R. Ramamurti ve J. V. Singh (Der.), **Emerging Multinationals in Emerging Markets:** 3-22 New York: Cambridge University Press.

Rugman, A. M., ve Verbeke, A. 2008. A new perspective on the regional and global strategies of multinational services firms. **Management International Review**, 48(4): 397–411. https://doi.org/10.1007/s11575-008-0023-y.

UNCTAD. 2015. **World Investment Report 2015:Reforming International Investment Governance.**

UNCTAD. 2019. **World Investment Report 2019:Special Economic Zones.**

UNCTAD. 2020. **World Investment Report 2020: International Production Beyond the Pandemic.**

Wooldridge, J. M. 2012. **Introductory Econometrics: A Modern Approach 5. baskı.** Mason:USA: Cengage Learning Publishing.

Wright, M., Filatotchev, I., Hoskinsson, R. E.ve Peng, M. W. 2005. Strategy Research in Emerging Economies: Challenging the Conventional Wisdom. **Journal of Management Studies**, 42(1): 1–33. http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-6486.2005.00487.x/full.

"www.hofstede-insights.com". https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/.

DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARDA SOSYAL AĞLARIN ROLÜ: TÜRK İŞLETME GRUPLARI ÖRNEĞİ[1]

Prof. Dr. Tülay İLHAN NAS

Karadeniz Teknik Üniversitesi,
tulayco@ktu.edu.tr
tulayilhan@yahoo.com

Arş. Gör. Şengül DURAN

Kafkas Üniversitesi,
sengul.duran@kafkas.edu.tr
sengul.duran_614@hotmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Türk işletme gruplarının sahip oldukları ağ yapılarının doğrudan yabancı yatırım kararları üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla işletme grubu düzeyinde sosyal ağ yapısının (merkezilik ve arasındalık boyutlarında) örtüşen yönetim kurulları ele alınarak incelenmesi öngörülmüştür. Çalışmanın kapsamı, kasıtlı örneklem yöntemine göre belirlenen 13 işletme grubundan, bu işletme gruplarına bağlı şirketler olarak faaliyet gösteren 83 bağlı işletmeden oluşmaktadır. Çalışmada toplamda 96 işletmenin (13 holding ve 83 bağlı şirket) ağ yapısı 1997-2019 yılları boyunca UCINET 6 programı kullanılarak analiz edilmiş, ağ yapısına dair grafikler Netdraw 2.173 programı aracılığıyla elde edilmiştir. Çalışma kapsamında geliştirilen hipotezler ise oluşturulan panel regresyon modelinin STATA 13.0 programı aracılığıyla analiz edilmesiyle test edilmiştir. Sosyal ağların uluslararasılaşma sürecinde fırsatların tespit edilmesi ve uluslararasılaşma sürecinin başlatılmasındaki önemi göz önüne alındığında, elde edilen bulguların gelişmekte olan ülke kökenli şirketlerin, DYY faaliyet ve kararlarının daha iyi tanımlanmasına ve verilen kararların arkasındaki önemli dinamiklerin ortaya çıkarılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Türk işletme grupları ve bağlı işletmeleri ele alınarak gerçekleştirilen bu araştırmanın bulguları, işletme grubu düzeyinde derece merkeziliğinin artmasının işletme gruplarının DYY karar ve faaliyetlerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle Türkiye gibi az gelişmiş kurumsal bağlama sahip ülkelerde, iyi işlemeyen piyasa kurumlarının sorunlarıyla başa çıkma yolu olarak ortaya çıkan grupların (Ataay, 2012: 75; Wright vd., 2005: 3; Yiu vd., 2005:183) örtüşen yönetim kurulu ağlarıyla elde ettikleri merkezi konumun yeni alınacak DYY kararlarına olumlu yansımalarının olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen diğer önemli bir bulgu ise işletme grubu düzeyinde arasındalığın işletme gruplarının DYY faaliyetleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Elde edilen bu bulguyu destekleyecek bir biçimde Güler ve Guillén (2010: 394)'de çalışmalarında kendi ülkelerinde aracılık avantajından yararlanan firmaların, bu avantajları kullanarak yurtdışına yatırım yapma olasılıkları düşük olduğunu ifade etmektelerdir. Yerel ağdüzeneklerinde aracılığın avantajlarına sahip firmalar, yurt dışı yatırımlarda düzenli bilgi akışına ve kontrol avantajlarına sahip olamayacaklarından dolayı bu avantajın Türk işletme grupları açısından da yeni bir doğrudan yabancı yatırım kararı verilmesinde etkili olmadığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: : Sosyal Ağlar, Doğrudan Yabancı Yatırımlar, Türk İşletme Grupları, Gelişmekte Olan Ülkeler

[1] Bu çalışmanın araştırma tasarımında (araştırma modeli kontrol değişkenlerinde, örnekleminde ve analiz bulgularında) farklılıklar bulunmakla birlikte çalışmanın literatür kısmında 2021 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde sunulan "Türk İşletme Gruplarının Doğrudan Yabancı Yatırım Faaliyetlerinde Sosyal Ağ Yapılarının Rolü" isimli yüksek lisans tezinden faydalanılmıştır.

YABANCI EL SENDROMU MU ÇİFT YÖNLÜLÜK MÜ? START-UPLAR ÜZERİNE ÇOKLU ÖRNEK OLAY ÇALIŞMASI

Arş. Gör. Dr. Handan Deniz BÖYÜKASLAN

Afyon Kocatepe Üniversitesi,
yumusakipek@aku.edu.tr

Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA

Afyon Kocatepe Üniversitesi,
bozkara@aku.edu.tr

ÖZET

Çift yönlülük/iki el becerisi, insanların her iki elini de eşit şekilde kullanma yeteneği anlamına gelir (Birkinshaw ve Gibson, 2005; Du vd. 2013; Volery vd., 2015). Yönetim literatüründe ise çift yönlülük, bir firmanın paradoksal görünen iki şeyi aynı anda yapma yeteneğine işaret eder (Balboni vd., 2019; O'Reilly ve Tushman, 2013; Tushman ve O'Reilly, 1996; Xu, 2019). İki hususu dengelemek iki eli kullanma becerisine (ambidexterity) benzetilirken, dengeleyememek de yabancı el sendromuna (alien hand sydrome) benzetilebilir. Yabancı el nörolojik bir sendromdur; bir elin, örneğin duygusal olarak ifade edilen sağ beynin kontrol ettiği sol elin, mantık ve analitik düşünme ile ilişkili sol beyin devrede olmadığı için istem dışı kendine ya da başkasına zarar verebildiği bir durumdur (Biran vd., 2006).

Bir start-up yaşam döngüsünün başlarında, zamanının ve kaynaklarının çoğunu, ilk ürününün tasarımına ve geliştirilmesine yöneltir. Firma ilk satışını yaptıktan sonra, aynı anda yeni ürünler geliştirme ve mevcut müşterileri tatmin etme arasında bir ikilemle karşı karşıya kalırlar (Schreuders ve Legesse, 2012; Zhang vd., 2019). Bununla birlikte, start-upların yenilik projeleri uzun süre ürüne dönüşmediğinde, firmanın bu projeyi yürütebilmek için gereken kaynakları nasıl sağladığı ve bu süreçte nasıl ayakta kaldıkları hakkındaki bilgilerimiz sınırlıdır.

Bu çalışmanın amacı, start-upların yeniliğe dönüşmesi uzun süren proje yatırımlarında hayatta kalma stratejilerini açığa çıkarmaktır. Bu doğrultuda, çalışmada nitel araştırma desenlerinden çoklu örnek olay tercih edilmiştir. Örnek olay olarak dört start-up firması incelenmiştir. Bu start-upların belirlenmesinde amaçlı örneklem ve kartopu örneklem tekniği benimsenmiştir. Çalışma kapsamında veriler, dört start-up firma yöneticisi ve bir firma çalışanı olmak üzere beş kişiyle gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilmiştir. Verilerin analizinde, tematik analiz yöntemi kullanılmıştır.

İncelenen start-upların sınırlı kaynaklara sahip olmaları nedeniyle, yeniliğe dönüşmesi uzun süren projelerini yürütmek ve hayatta kalma becerisi arasındaki dengeyi sağlamada zorlandıkları tespit edilmiştir. Start-uplar, Ar-Ge projelerinin başarısızlıkla sonuçlanması ya da beklenmedik sorunlardan dolayı projelerin uzun sürmesi durumunda gelir yaratacak farklı stratejiler benimsemektedirler. Start-uplardan bazıları ticari faaliyetlere yönelirken, bazıları müşterilerden gelen talebe yönelik var olan bir ürün üzerinden geliştirme projelerine, bazıları ise iş birliği (başka projelerde küçük roller üstlenme) projelerine yönelmektedir.

Sonuç olarak, start-upların temel işleri olan yenilik projelerinden uzaklaştıkları, bunun yerine kolay ve kısa yoldan gelir elde ettikleri alanlara yöneldikleri görülmüştür. Start-uplar yenilik ve hayatta kalma beceresi arasındaki dengeyi zor da olsa sağlarken, diğer taraftan asıl odak noktaları (yenilik yapma) farklılaşabilmektedir. Çalışmanın bu anlamda literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

YÖNETİM KURULU VE AİLE SAHİPLİĞİ DÜZENLEYİCİLİĞİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİN KURUMSAL İTİBARA ETKİSİ

Öğr. Gör. Dr. Elif SİS ATABAY

Trabzon Üniversitesi,
satabay@trabzon.edu.tr

Arş. Gör. Dr. Tuğba KAPLAN

Karadeniz Teknik Üniversitesi,
t.kaplan@ktu.edu.tr

Prof. Dr. Kader ŞAHİN

Karadeniz Teknik Üniversitesi,
kadertan@ktu.edu.tr

ÖZET

Artan küreselleşmeyle birlikte günümüzde firmaların hayatta kalmaları ve uzun vadede sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmeleri konusu gittikçe daha önemli hale gelmiştir. Özellikle rekabet avantajı yaratan unsurların maddi unsurlardan maddi olmayan unsurlara kaymasıyla zenginlik ve ekonomik büyümeyi açıklamada içsel ve firmaya özgü faktörlere kilit bir sorumluluk verilirken (Barney, 1986, 2001; Grant, 1991) soyut nitelikli kaynaklar olan sürdürülebilirlik ve kurumsal itibar kavramları ön plana çıkmaktadır. Sürdürülebilirlik, sosyal ve çevreye duyarlı firmaları şekillendiren uzun vadeli bir vizyon olarak kabul edilmektedir. Artan yasal düzenlemelerle birlikte birçok firma sürdürülebilirlik faaliyetlerine yönelik tutumlarını, giderek daha fazla kurumsal kimliklerine dâhil etmekte ve sürdürülebilirlik raporlarında bunun kanıtını sunmaktadır (Amran ve diğerleri, 2013). Firmalar yerel ve uluslararası düzeyde genişledikçe paydaşların rolü giderek artmakta (Foo ve diğerleri, 2019; Lee ve Hu, 2018) ve bir "firmanın zaman içinde paydaşları nezdinde oluşan yansıması" olarak tanımlanan kurumsal itibar (Kadıbeşegil, 2006: 37) ise daha önemli bir konu haline gelmektedir. Sürdürülebilirliğin firma faaliyetlerine entegrasyonuyla, firma itibarı ve değeri güçlenirken; aksi durumda faaliyetlerin sosyal ve çevresel etkileri göz ardı ederek yürütülmesi sonucunda yıllar içinde inşa edilen güven ve itibar, dolayısıyla firma değeri tamir edilemeyecek ölçüde zedelenmektedir (BIST, 2020: 40). Bu noktada hem firmaların hem de içinde yaşadığımız dünyanın sürdürülebilirliği adına; sürdürülebilirlik faaliyetlerinin, firmaların kurumsal itibarı üzerindeki etkisinin incelenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı, vekâlet ve kaynak temelli teorilerin bütünleştirici penceresinden sürdürülebilirliğin kurumsal itibar üzerindeki etkisini incelemek ve bu ilişkide yönetim kurulu kompozisyonu ile aile sahipliğinin düzenleyici etkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın örneklemi, Brand Finance tarafından 2020 yılında yayınlanan "Turkey 100: Türkiye'nin En Değerli Markalarının Yıllık Raporu" listesinde yer alan ve BIST'te koteli olan banka ve finans kurumları dışındaki 69 firmadan oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, sürdürülebilirliğin kurumsal itibarı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bağımsız üye sayısı ve yönetim kurulu büyüklüğü arttıkça sürdürülebilirlik ile kurumsal itibar arasındaki ilişki artarken, aile sahiplik oranı azaldıkça sürdürülebilirlik ve kurumsal itibar arasındaki ilişki ise artmaktadır.

Sürdürülebilirlik ve kurumsal itibar arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak kurumsal kuram ve kaynak-temelli yaklaşım perspektifinden ele alınan bu çalışma, stratejik yönetim literatürüne katkı sağlamaktadır. Diğer yandan bu ilişkide yönetim kurulu kompozisyonu ve bağlamdan kaynaklı aile sahipliğinin düzenleyici etkisinin incelenmesi vasıtasıyla örgüt kuramı alanına da katkı sağlamakta ve bir ortak alan çalışması olma niteliğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik, Kurumsal İtibar, Yönetim Kurulu Kompozisyonu

CİNSİYETİN ÜST YÖNETİCİLERİN STRATEJİK ORYANTASYON SEÇİMİNDEKİ ETKİSİ

Öğr. Gör. Dr. Saniye YILDIRIM ÖZMUTLU

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
saniyeyildirim@nku.edu.tr

Doç. Dr. Korhan ARUN

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
karun@nku.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı üst düzey yöneticilerin stratejik oryantasyon seçimlerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişip değişmediğinin araştırılmasıdır. Bu kapsamda Trakya bölgesindeki 1800 lojistik firması araştırma evreni olarak seçilmiş, bu evrenden toplam 417 veri tam olarak işlenebilmiştir. Stratejik oryantasyon için altı boyutlu stratejik oryantasyon ölçeği kullanılmıştır. Anket verileri yapısal eşitlik, regresyon ve box plot ile analiz edilmiştir. Alınan sonuçlar saldırgan stratejik oryantasyon dışındaki strateji seçimlerinde kadın ve erkek yöneticiler arasında istatistiki yönden anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet, Üst Düzey Yönetici, Stratejik Oryantasyon, Strateji Seçimi, Trakya Bölgesi

GİRİŞ

Üst yönetimin organizasyon performansını etkileyen en önemli görevlerinden birisi stratejik kararlardır (Yukl ve Gardner, 2020). Bununla birlikte bu stratejik kararlar yöneticilerin yanlılıklarının izlerini taşır. Başka bir ifadeyle yöneticilerin aldıkları kararlar bazı etmenler sebebiyle yanlılık gösterir (Bromiley ve Rau, 2016; Kirsch, 2018). Bu kapsamda, bu çalışmanın amacı da işletmelerin stratejik oryantasyonların, üst yönetimin cinsiyetine bağlı olarak değişip değişmediğinin anlaşılmasıdır.

Üst kademe kuramı (upper echelons theory)'na göre organizasyonlar üst yönetimin yansımasıdır (Hambrick, 2007; Hambrick ve Mason, 1984). Başka bir deyişle üst yönetim organizasyonun stratejik yönünü belirlerken bilişsel yetenekleri, değerleri ve diğer karakteristik özellikleri doğrultusunda hareket eder ya da etmek durumunda kalır (Wang ve diğerleri, 2016). Cinsiyet, üst yönetim kararlarını etkileyen önemli bir karakteristiktir (Faccio ve diğerleri, 2016; Kim, 2021). Buna karşılık yine Wang ve diğerleri (2016) yaptığı meta analize göre üst yönetici karakteristikleri firma performansıyla olumlu yönde ilişkili olsa da kendi organizasyonlarının stratejik süreçleriyle ilgili zayıf veya negatif yönlü korelasyon göstermektedir. Hatta üst yönetimdeki cinsiyet farklılıkları etkili stratejik kararların alınmasına engel olmaktadır (Golensky ve Hager, 2019). Yani cinsiyet, üst yöneticilerin karar almasında önemli bir etmen olsa da örgüt strateji seçiminde etkileri yeterince anlaşılamamıştır. Bu bağlamda üst yönetici karakteristiklerinin en önemli ve belirgin olan cinsiyetin stratejik tercihlere etkisinin araştırılması gerekli bir konudur (Finkelstein ve diğerleri, 2009). Bu araştırmanın temel araştırma sorusu da organizasyonlarda, stratejik oryantasyon yöneliminin, üst düzey karakteristiklerinden cinsiyete dayalı olarak etkilenip etkilenmediğinin araştırılmasıdır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Üst Kademe Kuramı

Stratejik yönetimin meşhur bakış açılarından birisi olan üst yönetim kuramının temelde iki ilkesi vardır (Abatecola ve Cristofaro, 2018). Birincisi işletmenin stratejisi ve çıktıları, üst yöneticilerin karakteristiklerinden kaynaklanan yorumlamalarına bağlıdır. İkincisi ise yönetici karakteristiklerinin,

kararlarını kısıtlı rasyonelliklerine göre etkilediğini savunmasıdır. Daha açık ifadeyle yönetici karakteristikleri yönetici kararlarını etkiler; bu kararlar da organizasyonların stratejilerini ve diğer çıktılarını etkiler (Riggio, 2018).

Üst kademe kuramının temelini oluşturan örgütsel çıktılardaki farklılıkların liderlere dayalı veya bağlı olması bağlamında cinsiyetin önemli bir etmen olduğu bulunmuştur (Kirsch, 2018). Bu farlılıkların önemli olmasının sebebi, standart karar verme süreçlerinden (seçenekleri karşılaştırmak) farklı olarak karar vericilerin bilişsel özelliklerinin özellikle karmaşık sosyokültürel bağlamlarda, kararlarına etki etmesidir (Schraagen ve diğerleri, 2012). Kararların sonuçları ise bu kişisel özelliklere bağlı olarak değişmektedir (Riggio, 2018).

Karar verme süreci sorunun tanımlanması, bilgi toplama, alternatiflerin belirlenmesi, en iyi alternatifin seçilmesi ve seçimin uygulanmasıdır. Son karardaki farklılıkların son iki aşamadan kaynaklandığı sanılsa da aslında karar vericiler genellikle ilk iki aşamada farklılıklar gösterdiği için değişiklikler oluşmaktadır (Pardey, 2016). Özellikle bu iki aşama olmak üzere aslında üst yöneticiler kendi sosyal ve bilişsel durumlarını tüm bu karar aşamalarına yansıtırlar (Rogelberg, 2007). Üst yöneticiler stratejik kararların belirleyicisi de olduklarından aslında görüldüğü gibi stratejik kararların belirlenmesinde sosyal ve bilişsel durumlar alt etmen olarak etkilidirler.

Kısacası günümüzde her ne kadar veriye bağlı analizler ve "big data" kavramı yönetici kararlarını desteklese de stratejik kararların kalitesi artan bilgiyle doğru orantılı değildir (Eberhardt ve Majkovic, 2016).

Stratejik Oryantasyon

Stratejik oryantasyon detayları belirtmeden bir organizasyonun uygulayabileceği ve uygulayacağı genel yönün belirtilmesidir (Slater ve diğerleri, 2006). Stratejik oryantasyon, organizasyon kültürünün bir parçası (Deshpande ve diğerleri,1993; Noble ve diğerleri, 2002) ve stratejileri yönlendiren temel ilkeler için gerekli olan davranışların yaratılma çabasıdır (Gatignon ve Xuereb, 1997; Karaca ve Marşap, 2021). Daha açık bir tanıma göre stratejik oryantasyon, bir firmanın faaliyetlerini ve davranışlarını karakterize eden stratejik eğilimidir ve uzun vadede firmaların daha iyi rekabetçi pozisyonlara ve daha iyi performansa ulaşmalarını desteklemek için planlamadır (Hakala, 2011). Bu yönün belirlenmesinde genel anlamda dört önemli nokta bulunmaktadır (Venkatraman, 1989). Birincisi amaçlar ya da sonuçlara odaklanan kapsam, ikincisi stratejinin yapıldığı seviye, üçüncüsü bağlam ve dördüncüsü ise istenen veya stratejik niyet yön veya yönlerinin birleşimidir.

Stratejik oryantasyon çeşitleri literatürde faklı şekilde tanımlanmıştır. Schweiger ve diğerleri (2019) girişimci, pazar ve öğrenme oryantasyon boyutları üzerinden araştırmalarını yapmıştır. Ho ve diğerleri ise bu üç boyuta ilave olarak teknolojik oryantasyonu boyutunu eklemişlerdir. Pazar oryantasyonu müşterilerin ihtiyaçlarını daha iyi bir değerle karşılayabilme derecesidir. Girişimcilik oryantasyonu organizasyonların proaktif olarak çevreyi ve fırsatları gerektiğinde risk alarak değerlendirmeleridir. Öğrenme oryantasyonu firmada sinerji oluşturma için karşılıklı yarar sağlamadır. Son olarak teknolojik oryantasyon ise organizasyonların üretim ve süreçlerde karmaşık teknolojileri kullanmasıdır (Shah ve diğerleri, 2019). Buna karşın Sabherwal ve diğerleri (2019) çalışmalarında, bizim de bu araştırmada kullandığımız, saldırgan, savunmacı, riskten kaçınma, gelecek yönelimli, analizci ve proaktif oryantasyon çeşitlerini ele almıştır. Tanımlara bakıldığında aslında Sabherwal ve diğerlerinin (2019) yaptığı boyut ayrımlarının daha önceki araştırmacıların tanımları içerisinde yer alan ve ayrılması gereken faktörler olduğu görülmektedir.

Türkiye'de işletmelerde stratejik yönün belirlenmesi ve strateji sürecinde en önemli husus üst düzey yöneticilerdir (Dil ve Barca, 2018). Bu kapsamda ele alındığında üst düzey yöneticilerin karakteristikleri stratejik oryantasyonu belirlemede, üst kademe kuramına göre daha önemli hale gelmektedir. Yang ve Wang (2014) tarafından yapılan çalışmada da yönetimde heterojenliğin stratejik karar verme süreçlerinde etkili olduğu ortaya konmuştur. Başka bir ifadeyle üst yönetimin farklı karakteristikleri alınan stratejik kararlarda etkili olmaktadır. Bu bakımdan araştırmanın temel hipotezi aşağıdaki gibidir:

H_1: Üst yöneticilerin cinsiyeti, stratejik oryantasyon seçimlerinde farklılık oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle, stratejik oryantasyon kararlarında kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir fark vardır.

Stratejik oryantasyonun, saldırgan, savunmacı, riskten kaçınma, gelecek yönelimli, analizci ve proaktif olmak üzere altı boyutu olduğundan alt hipotezler aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H_{1a}: Saldırgan stratejik oryantasyon seçiminde kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı fark vardır.

H_{1b}: Savunmacı stratejik oryantasyon seçiminde kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı fark vardır.
H_{1c}: Riskten kaçınma stratejik oryantasyon seçiminde kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı fark vardır.
$H_{1ç}$: Gelecek yönelimli stratejik oryantasyon seçiminde kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı fark vardır.
H_{1d}: Analizci stratejik oryantasyon seçiminde kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı fark vardır.
H_{1e}: Proaktif stratejik oryantasyon seçiminde kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı fark vardır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2020 ve 2021 yılları itibarıyla Türkiye'de Trakya bölgesinde faaliyet gösteren yaklaşık 1800 lojistik firmasında üst yönetim pozisyonunda çalışan yöneticiler oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini, Trakya bölgesinde/Türkiye'de faaliyet gösteren lojistik firmalarından tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilen 50 ve üzeri çalışana sahip 950 lojistik firmasının üst düzey yöneticilerine (Genel müdür vs.) veya firma sahiplerine ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada, örneklem büyüklüğünün belirlenebilmesi için Israel'ın 2013 yılında oluşturduğu örnekleme tablosu ve hesaplamalarından faydalanılmıştır. %95 güven aralığında ve ±5% hata payı seviyesinde örneklem büyüklüğü ile ilgili hesaplama aracına göre, gerekli örneklem büyüklüğümüzün 286'den fazla olması durumunda normal büyüklükteki varsayımın desteklendiği hesaplanmıştır (Israel, 2013). Böylece dağıtılan 700 anketten 417'si geri dönmüş ve %60'lık bir yanıt oranı ile örneklem büyüklüğü normal dağılım için desteklenmiş ve analize uygun bulunmuştur.
Türkiye'de Trakya bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının yöneticilerine, Ocak 2020 – Mart 2021 tarihlerinde araştırmaya ait anket uygulamaya konulmuştur. Tabakalı örnekleme yöntemi uygulanarak ve her bir firmadan bir üst düzey yöneticiye ulaşabilmek için yöneticilerin bir kısmı ile yüz yüze görüşme ve bir kısmı ile online görüşme sağlanarak toplam 417 veri toplanmıştır. Araştırmaya ait anketin ilk bölümünde 3 adet soru yöneticinin temel bilgilerini içermektedir. Araştırmaya ait anketin ikinci bölümünde 28 adet soru, değişkenlerin maddeleri ile ilgilidir. Anketin ikinci bölümünde değişkenleri değerlendirmek için "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) ile "Kesinlikle Katılıyorum" (5) arasında değişen 5'li Likert tipi ölçekler kullanılarak araştırma süreci devam etmiştir.

Betimleyici Analizler

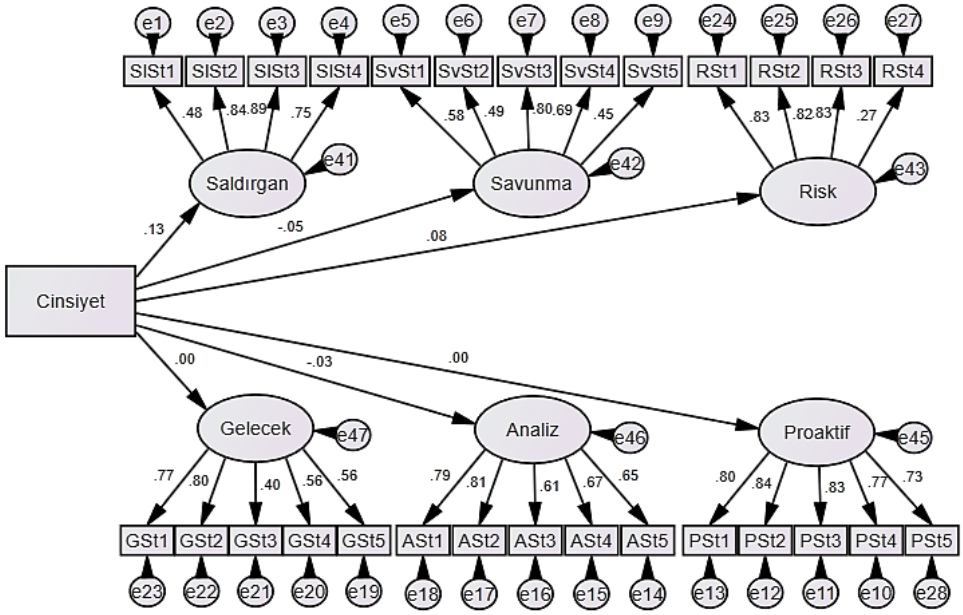
Öncelikli olarak araştırma kapsamındaki firmalarda üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan kişilerin profilleri incelenmiştir. Betimsel analizlere göre, araştırma kapsamındaki firmalarda üst düzey yönetici pozisyonunda görev yapan kişilerin çoğunluğunun erkek (% 82) olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamındaki firmalarda üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan kişilerin yaş aralığı incelendiğinde, 206 yöneticinin 26-35 yaş aralığında (% 49.4) ve 149 yöneticinin 36-45 yaş aralığında (% 35.7) yoğunlaştığı görülmüştür. Araştırma kapsamındaki yöneticilerden 271 kişinin (% 65) üniversite ve 83 kişinin (% 20) ön lisans eğitimini tamamladığı ve eğitim durumunun bu düzeylerde yoğunlaştığı görülmektedir.

Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi

Araştırma kapsamındaki lojistik firma yöneticilerinin cinsiyetlerinin stratejik oryantasyon üzerindeki etkileri, nicel bir araştırma ile ilişkisel araştırma deseni üzerinden incelenmiştir.
Stratejik yönetim literatürünün kapsamlı bir araştırması sonucunda, yapılan araştırmada Venkatraman (1989) tarafından geliştirilen stratejik oryantasyon ölçeği uygulamaya konulmuştur. Geliştirilen bu "Stratejik Oryantasyon" ölçeği; saldırgan (4 madde), savunma (5 madde), risklilik (4 madde), gelecek (5 madde), analiz (5 madde) ve proaktif (5 madde) boyutlarından oluşmaktadır. Yapılan analiz sonucunda, Stratejik oryantasyon ölçeğinin K-M-O (Kaiser-Meyer-Olkin) değerinin .88, açıklanan varyans oranının %62'nin üzerinde ve güvenilirlik değerlerinin (□) .88 (alt boyutlar sırasıyla .83, .72, .77, .73, .83, .90) olduğu belirlenmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmamızda model uygunluğunun belirlenebilmesi için AMOS (Analysis of Moment Structures) programında kullanılabilen χ2 (Chi-square), df (Degrees of Freedom), χ2/df (Ki-kare/ Degrees of Freedom), CFI (Comparative Fit Index), NFI (The Normed Fit Index), GFI (Goodness of Fit Index), RMR (Root Mean Square Residual), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), AIC (Akaike Information Criterion) testleri kullanılmıştır. Modelin uygunluk testlerinin analiz edilmesi sonucu elde edilen veriler şu şekildedir: χ2 = 1009.872, df = 367, χ2/df = 2.752, CFI = 0.877, NFI = 0.820, GFI = 0.855, AGFI = 0.828, RMR = 0.012, RMSEA = 0.054, AIC = Uygundur. Modelin uygunluk katsayıları yeterli seviyededir (Şekil 1). Bu bulgular öngörülen model ile gözlemlenen modelin tam uyum içinde olduğunu ortaya koymuştur.



Şekil 1: Yapısal eşitlik modeli

Ki-kare testi sonuçlarına göre (Tablo 1), stratejik oryantasyon seçiminde kadın ve erkek yöneticiler arasındaki fark sadece "saldırgan" stratejik oryantasyonda ortaya çıkmıştır. Diğer stratejik oryantasyon seçimlerinde kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte bu matematiksel model sadece saldırgan strateji seçimlerinde kadın ve erkek yöneticiler arasında fark olduğunu belirtirken, farkın kadın ve erkek yöneticiler açısından anlamlı şekilde açıklamasını öngörmemektedir.

Tablo 1: Kadın ve erkek yöneticilerin saldırgan strateji seçimi

Kadın ve erkek (Fark)			**S.E.**	**C.R.**	**P**	**Estimate**
Saldırgan	<---	Cinsiyet	.074	2.461	.14	.131

Yapısal eşitlik modelinin sonucunun robustluğunu kontrol etmek amacıyla varyansların karşılaştırmasını yapan ANAVO analizi yapılmıştır (Tablo 2).

Tablo 2: ANOVA[a] Analiz Sonuçları

Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	5.683	1	5.683	6.022	.015[b]
	Residual	391.629	415	.944		
	Total	397.311	416			

[a.] Bağımlı değişken: Saldırgan stratejik oryantasyon
[b.] Tahminleyici: (Constant), Yönetici_Cinsiyeti

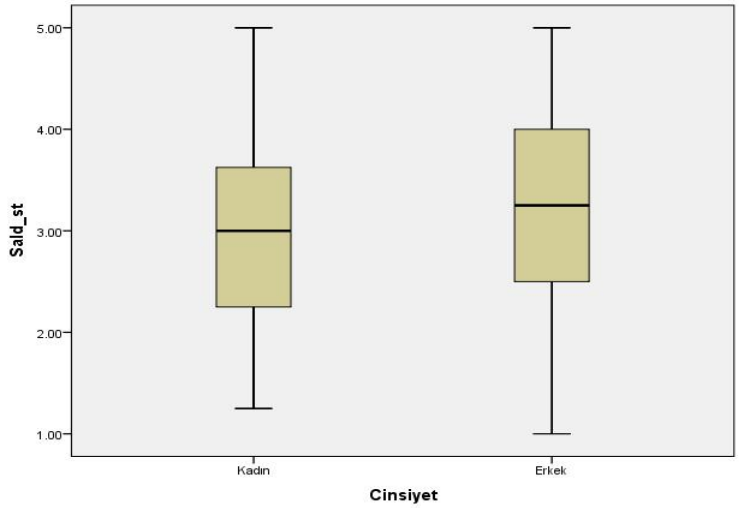
Bu tabloya göre üst yönetimin cinsiyeti saldırgan strateji seçiminde anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Yani kadın ve erkek yöneticilerin saldırgan strateji seçiminde cinsiyete dayalı bir farklılık bulunmaktadır.

Üst yönetimin cinsiyet faktörünün saldırgan stratejik oryantasyon seçiminde ne kadar etkisinin olduğunu görmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 2, regresyon analizi sonucuna göre, üst yönetimde cinsiyet faktörü saldırgan stratejik oryantasyonun seçiminin yüzde on ikisini açıklamaktadır.

Tablo 3: Regresyon Sonucu

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.120[a]	.14	.12	.97143	.014	6.022	1	415	.015
[a.] Tahminleyici: (Constant), Yönetici Cinsiyeti									

Üst yönetimin cinsiyet değişkenin ayrı ayrı etkisinin saldırgan strateji seçimindeki rolünü görmek amacıyla box plot analizi yapılmıştır (Şekil 2). Şekilde y sütunu (dikey sütun) saldırgan stratejiyi simgelemekte, x düzleminde ise erkek ve kadın yönetici ortalamaları yer almaktadır. Şekilden de açıkça görülebileceği gibi erkek yöneticiler daha fazla saldırgan strateji seçme eğilimindedirler. Bununla birlikte saldırgan strateji seçimi kadın yöneticiler arasında da erkek yöneticilere yakın olmakla birlikte daha azdır.



Şekil 2: Box plot (y saldırgan stratejik oryantasyon, x cinsiyet)

SONUÇ VE ÖNERİLER

Üst düzey yöneticilerin en önemli görevlerinden birisi strateji oluşturmaktır ama verdikleri stratejik kararları yanlıdır (Markowska ve diğerleri, 2019). Bu yanlılık algıları, bilgileri, deneyimleri, karakteristikleri gibi birçok etmene göre değişmektedir. Bu etmenlerden en önemlilerinden bir tanesi de cinsiyet değişkenidir (Qamar ve Rashid, 2020; Yıldırım Özmutlu, 2017). Üst düzey yönetimin cinsiyet farklılıklarının, işletmelerin stratejik oryantasyonlarına etkisini anlamak amacı olan bu çalışmada da bu etkiyi ölçebilmek amacıyla kadın ve erkek üst düzey yöneticilerin altı farklı stratejik oryantasyon tipini seçmedeki (varsa) etkisi araştırılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre kadın ve erkek yöneticilerin; savunmacı, riskten kaçınma, gelecek yönelimli, analizci ve proaktif stratejileri seçmesinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kadın ve erkek yönetici grupları arasındaki istatistiki yönden anlamlı derecedeki fark sadece saldırgan stratejik oryantasyonda olmaktadır (Tablo 4). Saldırgan strateji oryantasyonu, organizasyonların enerji ve kaynaklarının büyük bölümünü Ar-Ge faaliyetlerine tahsis ederek yeniliklerin ilk olarak gerçekleştirilmesini ve pazarda öncü olmanın üstünlüklerinden yararlanma amacı gütmektedir (Güleş ve Bülbül, 2004; Özaydın ve Çelik, 2020). Analiz sonuçları, erkek yönetici grubunun kadın yönetici grubuna göre saldırgan stratejiyi daha fazla seçtiğini göstermektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, H1a dışındaki tüm hipotezler reddedilmiştir. H1 hipotezi ise kısmen kabul edilmiştir.

Kadın ile erkek yöneticiler arasındaki bu farkın birkaç sebebi vardır. Birincisi, bilişsel yanlılıklara her iki cinsiyette de benzer şekilde oluştuğunu kabul ettiğimizi varsaysak bile, etkililiğine bakılıp bakılmaksızın erkeklerin kendilerini genetik olarak daha saldırgan stratejik oryantasyon yanlı olarak gördükleri düşünülebilir (Osnes ve Wilhelmsen, 2021). Ya da tam tersine kadın üst yöneticiler bundan

kaçınmaktadır. İkinci olarak, saldırganlık dışındaki diğer stratejik oryantasyon seçimleri, cinsiyet temelli olmayan lider yetenekleriyle daha iyi açıklanabilir (Eagly ve diğerleri, 1995). Üçüncü olarak, saldırganlık ve kararlılık (assertiveness) liderlik özellikleri cinsiyet değişkeniyle daha iyi açıklanmaktadır (Carli ve Eagly, 2018). Çevreye karşı verilen tepkilerde kadın ve erkek yöneticiler arasında fark bulunmakta (Mendez-Lopez ve diğerleri, 2020) ve erkekler çevresel etmenlere karşı daha saldırgan bakış açısı dolayısıyla saldırgan stratejik yön seçebilmektedirler. Kadın yöneticiler, çevresel etmenler ve örgütsel bağlamlar açısından duyarlılıklarını geliştirerek ve daha pratik adımlar atarak (Yıldırım Özmutlu, 2017) stratejik yönelimlerine daha iyi yön verebilmektedirler.

Tablo 4: Hipotez Testi Sonuçları

İlişkiler			***Yol Değeri*** ***Standardize*** ß	***Sonuç***
Hipotez	**Bağımsız Değişken**	**Bağımlı Değişken**	**Model-1**	**Desteklendi / Desteklenmedi**
H_1	***Cinsiyet***	***Stratejik Oryantasyon***	***-0.009(ad)***	***Kısmen Desteklendi***
H_{1a}	Cinsiyet	Saldırgan	0.131*	***Desteklendi***
H_{1b}	Cinsiyet	Savunma	-0.047(ad)	***Desteklenmedi***
H_{1c}	Cinsiyet	Risklilik	0.079(ad)	***Desteklenmedi***
$H_{1ç}$	Cinsiyet	Gelecek	-0.003(ad)	***Desteklenmedi***
H_{1d}	Cinsiyet	Analiz	-0.029(d)	***Desteklenmedi***
H_{1e}	Cinsiyet	Proaktif	-0.004(ad)	***Desteklenmedi***
$\chi2 = 1009.872$, df = 367, $\chi2/df = 2.752$, CFI = 0.877, NFI = 0.820, GFI = 0.855, AGFI = 0.828, RMR = 0.012, RMSEA = 0.054, AIC = Uygundur.				
****p < 0.001*, ***p < 0.01*, **p < 0.05*, ad; *p>0.05*.				

Yapılan çalışmada seçilen konu itibari ile lojistik sektöründe yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Daha önce yapılan çalışmalar üst düzey yöneticilerin stratejik oryantasyon seçimlerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişip değişmediğinin araştırılmasından ziyade farklı sektörlerin stratejik yönelimleri ya da stratejik seçimlerinin performansa yansımaları üzerinedir. Yapılan çalışma bu açıdan değerlendirildiğinde özgün olduğu görülmektedir. Fakat çalışmanın bir takım sınırlılıkları mevcuttur. Çalışmanın en önemli sınırlılığı, araştırmanın sadece Trakya bölgesini kapsaması ve lojistik organizasyonlarına yönelik olmasıdır. Bu anlamda gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı organizasyon ve sektör tiplerinin dikkate alınmasıyla ve daha büyük bir örneklemin dâhil edilmesiyle lojistik organizasyonu yöneticilerinin cinsiyetlerinin stratejik oryantasyon seçimleri arasındaki farklılıkları tespit etme bakımından önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

Abatecola, G., & Cristofaro, M. 2018. Hambrick and Mason's "upper echelons theory": evolution and open avenues. **Journal of Management History,** 26(1): 116-136. http://dx.doi.org/10.1108/JMH-02-2018-0016

Bromiley, P., & Rau, D. 2016. Social, Behavioral, and cognitive influences on upper echelons during strategy process: A literature review. **Journal of Management,** 42(1): 174-202. https://doi.org/10/gcp2nj

Carli, L. L., & Eagly, A. H. 2018. **Leadership and gender. içinde J. Antonakis & D. V. Day (Ed.), The nature of leadership (Third Edition, ss. 244-271).** SAGE Publications, Inc.

Deshpande, R., Farley, J. U. ve Webster, F. E. 1993. Corporate Culture, customer orientation, and innovativeness in Japanese firms: A quadrad analysis. **Journal of Marketing,** 57(1): 23-39.

Dil, E., & Barca, M. 2018. Uzun ömürlü türk işletmelerinin strateji perspektiflerinin çözümlenmesi. **Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi,** 3(1): 27-58.

Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. 1995. Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. **Psychological Bulletin,** 117(1): 125-145. https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.1.125

Eberhardt, D., & Majkovic, A.-L. 2016. **The Future of Leadership—An Explorative Study into Tomorrow's Leadership Challenges (1st ed. 2016).** Springer International Publishing : Imprint: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31495-2

Faccio, M., Marchica, M.-T., & Mura, R. 2016. CEO gender, corporate risk-taking, and the efficiency of capital allocation. **Journal of Corporate Finance,** 39: 193-209. https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.02.008

Finkelstein, S., Hambrick, D. C., & Cannella, A. A. 2009. **Strategic leadership: Theory and research on executives, top management teams, and boards.** Oxford University Press.

Gatignon, H. ve Xuereb, J. M. 1997. Strategic orientation of the firm and new product performance. **Journal of Marketing Research,** 34(1): 77-90.

Golensky, M., & Hager, M. A. 2019. **Strategic leadership and management in nonprofit organizations: Theory and practice (Second Edition).** Oxford University Press.

Güleş H, Bülbül H 2004. **Yenilikcilik işletmeler için stratejik rekabet aracı.** Nobel yayın dağıtım. Ankara.

Hakala, H. 2011. Strategic orientations in management literature: Three approaches to understanding the interaction between market, technology, entrepreneurial and learning orientations: orientations in management literature. **International Journal of Management Reviews,** 13(2): 199-217. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00292.x

Hambrick, D. C. 2007. Upper echelons theory: an update. **The Academy of Management Review,** 32(2): 334-343. https://doi.org/10/fpkxx2

Hambrick, D. C., & Mason, P. A. 1984. Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers. **The Academy of Management Review,** 9(2): 193. https://doi.org/10/dfqwzd

Israel, G. D. 2013. **Institute of food and agricultural sciences (IFAS), University of Florida. Retrieved from Agricultural.** *In Education and Communication Department,* UF/IFAS Extension. https://edis.ifas.ufl.edu/pd006

Karaca, G., & Marşap, A. 2021. Stratejik yönelimler ve yenilikçiliğin işletme performansına etkisi ve bir araştırma. **Muhakeme Dergisi,** 4(1): 28-45.

Kim, J. 2021. Extending upper echelon theory to top managers' characteristics, management practice, and quality of public service in local government. **Local Government Studies,** 1-22. https://doi.org/ttps://doi.org/10.1080/03003930.2021.1882427

Kirsch, A. 2018. The gender composition of corporate boards: A review and research agenda. **The Leadership Quarterly,** 29(2): 346-364. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.06.001

Markowska, M., Grichnik, D., Brinckmann, J., & Kapsa, D. 2019. Strategic orientations of nascent entrepreneurs: Antecedents of prediction and risk orientation. **Small Business Economics,** 53(4): 859-878. https://doi.org/10.1007/s11187-018-0107-4

Mendez-Lopez, M., Fidalgo, C., Osma, J., & Juan, M. C. 2020. Wayfinding strategy and gender -testing the mediating effects of wayfinding experience, personality and emotions. **Psychology Research and Behavior Management,** 13: 119-131.

Noble, C. H., Sinha, R. K. ve Kumar, A. 2002. Market orientation and alternative strategic orientations: A longitudinal assessment of performance implications. **Journal of Marketing,** 66(4): 25-39.

Osnes, G., & Wilhelmsen, A. 2021. **Leadership and strategic succession: The how and why for boards and CEO's.** Routledge: Taylor and Francis Group.

Özaydin, G., & Çelik, Y. 2020. Liderlik tarzları ve görev performansının tarım işletmelerinde yenilik stratejileri üzerine etkisi (Çumra İlçesi Örneği). **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tarım ve Doğa Dergisi,** 23(1): 181-193.

Pardey, D. 2016. (Ed.). **Introduction to leadership (Fifth edition).** Routledge.

Qamar, Z. A., & Rashid, K. 2020. Exploration of decision-making styles exercised by heads of secondary schools in punjab and the effects of gender on decision-making. **Bulletin of Education and Research,** 42(2): 149-162.

Riggio, R. E. 2018. **Introduction to industrial/organizational psychology (Seventh Edition).** Routledge: Taylor & Francis Group.

Rogelberg, S. G. 2007. (Ed.). **Encyclopedia of industrial and organizational psychology.** Thousand Oaks: Sage Publications.

Sabherwal, R., Sabherwal, S., Havaknor, T., Temple University, & Steelman, Z. 2019. How does strategic alignment affect firm performance? the roles of information technology investment and environmental uncertainty. **MIS Quarterly,** 43(2): 453-474. https://doi.org/10.25300/MISQ/2019/13626

Schraagen, J. M., Klein, G., & Hoffman, R. R. 2012. **The Macrocognition framework of naturalistic decision making (3-25).** Aldershot: Ashgate Publishing Limited.

Schweiger, S. A., Stettler, T. R., Baldauf, A., & Zamudio, C. 2019. The complementarity of strategic orientations: A meta-analytic synthesis and theory extension. **Strategic Management Journal,** 40(11): 1822-1851. https://doi.org/10/gf2ps9

Shah, H. A., Yasir, M., Majid, A., Yasir, M., & Javed, A. 2019. Promoting strategic performance through strategic orientation and strategic renewal: A moderated mediation model. **Management Decision,** 58(2): 376-392. https://doi.org/10/gh2pqm

Slater, S. F., Olson, E. M., & Hult, G. T. M. 2006. The moderating influence of strategic orientation on the strategy formation capability–performance relationship. **Strategic Management Journal,** 27(12): 1221-1231. https://doi.org/10/d8wgcf

Venkatraman, N. 1989. Strategic Orientation of Business Enterprises: The Construct, Dimensionality, and Measurement. **Management Science,** 35(8): 942-962. https://doi.org/10/b848bz

Wang, G., Holmes, R. M., Oh, I.-S., & Zhu, W. 2016. Do CEOs matter to firm strategic actions and firm performance? a meta-analytic investigation based on upper echelons theory: Personnel psychology. **Personnel Psychology,** 69(4): 775-862. https://doi.org/10/gfvqx5

Yang, L., & Wang, D. 2014. The impacts of top management team characteristics on entrepreneurial strategic orientation: The moderating effects of industrial environment and corporate ownership. **Management Decision,** 52(2): 378-409. https://doi.org/10.1108/MD-03-2013-0140

Yıldırım Özmutlu, S. 2017. Kadın liderlik yaklaşımı: Teknolojik değişim ve çevresel değişkenler bağlamında yönetim kararları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. **Van YYÜ İİBF Dergisi,** 2(4): 107-134.

Yukl, G. A., & Gardner, W. L. 2020. **Leadership in organizations (Ninth edition).** Pearson Education, Inc.

START-UP ANLATILARININ ARGÜMANTASYON PERSPEKTİFİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ:

İTÜ BİG BANG START-UP CHALLENGE ÖRNEK OLAYI

Doç. Dr. Umut Sanem ÇİTÇİ

İzmir Bakırçay Üniversitesi,
umutsanem.citci@bakircay.edu.tr

Safiye PETEKÇİ

İzmir Bakırçay Üniversitesi,
safiyepetekci@gmail.com

ÖZET

Girişimciler girişimlerini başlatmak ve sürdürülebilir kılmak için yatırımcı desteğine ihtiyaç duyarlar. Girişimciler ile yatırımcıları bir araya getiren organizasyonlardan biri olan start-up yarışmalarında ise girişimcilerin yatırımcıları ikna edebilmeleri için kısıtlı bir zaman verilmektedir. Bu kısıtlı zamanda yatırımcıları kendilerine destek vermek için ikna etmeleri beklenmektedir. Çalışmanın amacı, start-upların yatırım alma çabasını sergilerken anlatılarını nasıl şekillendirdikleri, anlatıların benzer araştırmalardan hangi noktalarda farklılaştığı ve varsa bu farklılıkların bağlamla ilişkili olup olmadığını tartışmaktır. Çalışma, lisansüstü tez çalışmasının ilk aşaması olarak tasarlanmıştır. Bu nedenle kapsamı örnek olay olarak belirlenen İTÜ Big Bang Start-up Challenge organizasyonunun 2019 ve 2020 yıllarında yer verilen anlatılara odaklanmaktadır. Keşfedici nitelikte olan bu araştırmada anlatı analizi ile benzer ve farklı yanlar belirlenmeye çalışılmaktadır. İş fikri geliştirmek ve girişimde bulunmak elbette girişimsel süreçte önemli adımlardır ancak girişimcilik ekosisteminin güçlenmesi ve ülke ekonomisinde beklenen etkiyi yaratması start-upların büyümesine ve hatta karlı "çıkışlar-exit" yapmalarına bağlıdır. Girişimsel süreçte hayati öneme sahip olan yatırımcılarla girişimcilerin ilk elden bir araya gelmesini sağlayan anlatılara odaklanılması çalışmanın önemini artırmaktadır. Ayrıca Türkiye bağlamında az sayıda çalışmanın start-up anlatılarını odaklarına almış olması (Nayır ve Gümüştaş, 2017) çalışmanın bulgularını yazın açısından kıymetli kılmaktadır. Çalışmanın bir diğer önemi de girişimcilik eğitimine sunduğu katkıdır. Bilindiği üzere girişimsel pratikler olan iş modeli, iş planı, prototip geliştirme, inovatif düşünme ve olma üzerine pek çok eser bulunmaktadır. Anlatı konusu pratik alanda kendine yer bulmakta ancak anlatıların teorik zeminde incelenmesi ihmal edilmektedir oysaki bu minvalde yapılacak araştırmalar dilbilimsel stratejilerin nasıl, hangi amaçlarla, hangi aşamada kullanıldığını ve ne gibi gelişmelere neden olduğunu açıklığa kavuşturarak alanda bilimsel ilerlemelere de destek sunacaktır (Berglund ve Glaser; 2021). Bir lisansüstü tez çalışmasının ilk kısmı niteliğindeki bu araştırmada, belirlenen bir organizasyon özelinde start-upların yatırımcılar için hazırladıkları anlatılar analiz edilmiştir. Anlatılar Toulmin'ın Argümantasyon Teorisi ve Perelman'ın bağlama göre retorik iddiası perspektifinde incelenmiştir. Çalışmanın en çarpıcı bulgusu önceki araştırmalardan farklı olarak örnek olay olarak belirlenen organizasyona katılan start-upların eksik tasım konusunda bir adım daha ileri gittikleri söylenebilir. Yani anlatıda eksik bırakılıp yatırımcının kendisinin tamamlaması gereken nokta yazından farklılaşmaktadır. Görmezden gelinemeyecek kadar anlatıda, talep edilen fon miktarının belirtilmediği görülmektedir. Bu durum Türkiye bağlamına özgü olarak yorumlanabilir. Türk toplumunda "bir şey isteyene aza çok'a bakmadan bir şeyler verme kültürü" olması ister istemez start-up anlatılarında da kendini göstermektedir. Çalışmanın sonuçları girişimcilik eğitiminde retorik muhakeme geliştirmede bir kaynak olarak mevcut haliyle bile kullanılır niteliktedir (Lee ve Lee, 2019). Çalışmanın literatür açısından daha anlamlı sonuçlar doğurması gelecek araştırmaların yatırımcıların soru sorabildiği ve karşılıklı iletişimin olduğu organizasyonlara yönelmesi ile mümkün olacaktır (Fernández-Vázquez ve Álvarez-Delgado, 2020).

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Girişimci Anlatı, Argümantasyon Teorisi, Start-up, Yatırımcı

GİRİŞİMCİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE SOSYAL YENİLİKÇİLİK KAPASİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: SOSYAL ÇEVRENİN ARACILIK ROLÜ

Dr. Öğr. Üyesi Emel BURAK
Kırklareli Üniversitesi, emelburak@klu.edu.tr

ÖZET

Keşifsel bir araştırma kapsamında hazırlanan bu çalışmanın temelde iki amaç ile hazırlanmıştır. İlk amaç; girişimci kişilik özellikleri ve sosyal çevre faktörünün sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerinde etki edip etmediğini araştırmaktır. İkinci temel amaç ise girişimci kişilik özellikleri ile sosyal yenilikçilik kapasitesi arasında sosyal çevrenin aracılık etkisi (mediation effect) olup olmadığını analiz etmektir. Kırklareli Üniversitesi Vize Meslek Yüksekokulu öğrencileri çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Farklı programlarda kayıtlı öğrencilere, girişimci kişilik özellikleri, sosyal çevre ve sosyal yenilikçilik kapasitesini ölçen anket soruları yöneltilmiştir. Çalışma sonucunda 439 anket elde edilmiştir. Anket verileri SPSS programı ile analiz edilmiştir. Yapılan korelasyon analizinde; ilk olarak girişimci kişilik özellikleri ve sosyal çevre ile sosyal yenilikçilik kapasitesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve yapılan regresyon analizinde değişkenler arasında nedensellik bağı tespit edilmiştir. Ayrıca analizler sonucunda, sosyal çevre faktörünün, girişimci kişilik özellikleri ve sosyal yenilikçilik kapasitesi arasındaki nedensellik bağına kısmi aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Girişimci Kişilik Özellikleri, Sosyal Yenilikçilik, Sosyal Çevre

GİRİŞ

Girişimcilik, farklı değişken ve kaynakların bir araya getirilerek koordinasyon ve yönetiminin dikkatle yapılması gereken bir kavramdır. Girişimciler, sosyal ve psikolojik olgu/olaylar arasındaki amaçların mevcut durumlara olan etkilerini görebilen ve yönlendirebilen (Rogoff, 2004 akt Kuvan, 2008), üretim faktörlerini; talep edilen mal ve hizmetlere, dönüştüren kişilerdir (Can, 2003). Girişimci kişi, fırsat kollayan ve fırsat için uygun ortam olduğunda her türlü riski alarak, bu fırsatları hayata geçirmeye çalışan kişidir (Schumpeter 2000 akt Birçek, 2008). Girişimci kişilik özelliklerine sahip olmak doğuştan mı gelen bir durum yoksa sonradan sosyal çevre ile mi edinilen bir durum hala tartışılan ve henüz net bir cevabı olmayan sorudur. Ancak çoğunlukla girişimci kişilik özelliklerinin en çok ortaya çıkarıldığı/fark edilmeye başlandığı dönem kişinin gençlik dönemine tekabül etmektedir. Bu durumun çeşitli araştırmalarla istisnaları ve/veya detayları elbette söz konudur. Ancak yine de girişimci ruha sahip olan ve girişimci kişilik özelliklerinin en fazla ortaya çıktığı dönem, kişinin üniversite yıllarına denk gelen yaşlar olduğu genel geçer bir durumdur. Sosyal yenilikçilik kavramı ise en sade tanımı ile toplum içerisinde gerek duyulan/fark edilmeye ihtiyacı olan tüm konulara yönelik, yenilikçilik ekseninde yöntemler geliştirerek uygulanmasına ortam yaratmaktır (Ateş, 2018). Günümüz şartlarından her ne kadar fiziksel sosyallik nisbeten azalsa da dijital sosyallik ve sosyal paylaşım alanlarının ciddi anlamda arttığı gözlemlenmektedir. Bu durum kişinin fiziksel olarak sınırlı sayıda kişi ile etkileşim yapmasına imkân sağlarken, dijital ortamda yüzlerce kişi ile aynı anda etkileşim alanı sunmaktır. Bu etkileşim ortamı ile kişiler inovatif ve sosyal uygulamalara kolay adaptasyon sağlayarak daha ileri teknoloji beklentisine girmektedir. Yapılan bu çalışmada yaşanan bu dijital dönüşümün sonucu olarak girişimci kişilik özellikleri ve sosyal çevre ile sosyal yenilikçilik kapasitesi arasında organik bir bağ olduğu, literatür de dikkate alınarak, varsayılmıştır. Araştırma üç ana değişkenden oluşan; girişimci kişilik özellikleri, sosyal çevre ve sosyal yenilikçilik kapasitesi başlıklarının birbirileri ile olan ilişkilerini ele almaktadır. Her bir değişken, literatürde ayrıntılı olarak araştırılmıştır, konu ile ilgili olarak hipotezler geliştirilmiş ve çeşitli analizler ile geliştirilen hipotezler sınanmıştır. Literatür incelendiğinde bu değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerine ayrıntılı olarak yer veren herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple ayrıntılı bir analizin ürünü olan çalışmanın, konu ile doğrudan veya yakından ilgili olabilecek çalışmalara ışık tutması açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Girişimci Kişilik Özellikleri Kavramı

Kişilik kavramı, bireyin kendi bünyesinde olgu, tutum, tavır, davranış, yetenek, kabiliyet ve düşünme biçimlerinin (Tanoğlu, 2008), sosyal ve kültürel çevre dinamiklerinin etkisiyle oluşan ilgi, eğilim ve psikolojik boyutların bireye özgü ve yapısal bir bütünüdür (Zel, 2006). Girişimci kişilik ise farklılık ve yenilikten beslenen, toplumda değişimci/yenilikçi hareket başlatan bir eylem motivasyonuna sahip tavır/davranış biçimidir (Aytaç, 2006). Girişimci bir kişiliğin oluşması için; bireyin kendi tasarladığı projeleri gerçekleştirmek adına başlama cesaretine sahip olması ve başarılı olma isteğini her zaman koruyup, pes etmemesi büyük önem taşımaktadır (Birçek, 2008).

Girişimci kişiliği belirleyen çeşitli faktörler söz konusudur. Bu çalışmada; Koh tarafından 1996' da geliştirilerek Hong Kong'da tezsiz yüksek lisans öğrencilerine uygulanmış olan ve Bozkurt tarafından 2005 yılında dilimize uyarlanan altı girişimci kişilik özelliğine yer verilmektedir (Koh, 1996; Bozkurt, 2005). Bunlar; risk alma, yenilikçilik, belirsizlik toleransı, kendine güven, kontrol odağı ve başarma isteği başlıklarıdır (Koh,1996; Bozkurt, 2005).

Risk Alma: Girişimcilik kavramı ile bağdaştırılan risk alma eğilimi ve risk almaya yatkınlık, girişimci ve girişimciliğin en önemli özelliği olarak kabul edilmektedir (Antoncic ve Hisrich, 2003). Risk, istenmeyen ve beklenmeyen sonuçlarla karşılaşma olasılığı olup ve bu olasılıkları kullanan sayısal bir kavramdır (Davidsson, 2010). Risk alma eğilimi, olayların ortaya çıkma olasılıklarını değerlendirmeden ve alternatifler arasından uygun seçimi yapmadan, bilinçsizce riski üslenmek demek değildir (Selçuk ve Burak, 2019). Kişiler büyümek ve performanslarını arttırmak için stratejik planlar yapmalı, mevcut durumlarını korumak yerine yenilik yapmaya yönelik risk almayı öğrenmelidirler (Hitt ve diğerleri., 2001). Çünkü risk olmadan yenilik söz konusu değildir (Jamrog ve diğerleri, 2006).

Yenilikçilik: Yenilikçilik, yenilikle meşgul olma ile ilgilidir (Hult ve diğerleri, 2004). Yenilik, şimdiye kadar görülmemiş, farklı ve kendine özgü olan bir yapıyı anlatmakta kullanılan bir ifadeye karşılık gelmektedir (Selçuk ve Burak, 2019). Yenilikçilik, girişimcilik kavram ve ruhuyla yakından ilgili bir kavramdır. Yenilikçiliğin iktisadi alandaki karşılığı ise girişimci sayesinde pazarda yeni ürün, kaynak, yöntem ve uygulamalarla sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlayan dinamik bir yapılanmadır (Artar, 2002). Girişimcilik açısından değerlendirildiğinde yenilikçilik, işletmelerdeki mevcut kaynakları arttırmak veya onlara yeni özellikler katarak yeni istihdam olanakları sağlamaktır (Rahman ve Lian, 2011).

Belirsizlik Toleransı: Belirsizliğe tolerans, belirsiz durumlara olumlu tepki verebilme yeteneğidir (Erdem, 2001). Bir bireyin belirsiz bir durumu algılaması ve ona yaklaşımı, kullanışlı bilgiyi organize etme biçimi, onun belirsizlik toleransını yansıtır (Koh, 1996). Girişimci kişiliğe sahip bireylerin, belirsizlikler ve zorluklarla karşılaştıklarında, çabalarında ısrarcı olmaları gerekmektedir (Bozkurt ve Erdurur, 2013).

Kendine Güven: Kendine güven kavramı, kendine saygı duymanın, değer vermenin yoğun hali (Tanoğlu, 2008) ve bireyin neyi başarabileceği konusunda kendine inanması anlamına gelmektedir (Dündar ve Ağca, 2007). Kendine güveni yüksek olan girişimciler, sınırlı kaynaklarla ve kısıtlı bir zamanla yeni girişimler üstlenerek, zorlu işlerin üstesinden başarılı bir şekilde gelebilirler (Selçuk ve Burak, 2019). Girişimcinin iyi motive olmasını sağlayan kendine güven faktörü, girişimcinin iş performansını da büyük ölçüde etkilemektedir (Küçük, 2015). Girişimciler, işlerinde sayısız zorluklar ve belirsizliklerle karşı karşıya kalmaktadır. Dolayısıyla kendilerine olan güvenleri, bu koşullarla başa çıkmak için girişimcinin yeteneklerini etkilemektedir (Bozkurt ve Erdurur, 2013).

Kontrol Odağı: Kontrol odağı, kişinin kendi eylemlerinin ve bu eylemlerin sonuçları arasındaki bağlantı gücünü ne şekilde algıladığını yansıtan bir değişkendir (Zhao ve Chen, 2008 Akt Bozkurt ve Erdurur, 2013). Kontrol odaklılık iki farklı algı ile ortaya çıkmaktadır; bazı insanlar, yapmak istedikleri davranışlar için gerekli gücü kendilerinde görürken, bazı insanlarda bunların dış etkenlere bağlı olduğuna inanırlar (Cüceloğlu, 2010). Girişimci birey açısından, her iki kontrol odaklılığı özelliği mevcut durumdan en yüksek verim alınabilecek şekilde değerlendirilmelidir.

Başarma İsteği: Başarı ihtiyacı, makul başarı şansı veya büyük bir başarısızlık riski olmaksızın, maksimum bireysel başarı tatmini içeren işleri yapmayı seçme ve o işten vazgeçmeme eğilimidir (Tanoğlu, 2008). Bireylerin başarılı olması için büyük bir istek içerisinde oldukları ve kendi çabalarıyla hedeflerine ulaşmayı sevdikleri bilinmektedir (Koh, 1996). Ancak girişimci kişilerde bu istek diğer insanlara kıyasla çok daha üst seviyelerde olmaktadır. Ayrıca, ekonomik kalkınma, ekonomik ilerleme ve işletmelerin büyümesi için kritik öneme sahip olan başarı güdüsü, girişimciliğin en yaygın belirleyici unsurlardan biridir (Bozkurt ve Erdurur, 2013).

Sosyal Çevre Kavramı

Sosyal çevre, en genel olarak toplumsal kurum ve ilişkilerin meydana geldiği çevre olarak ifade edilmektedir. Sosyal çevre olarak algılanan olgu, birlikte yaşanılan etkisi altında kalınan toplumdaki her birime karşılık gelen (Kılcıgil, 1998) ve sosyal yapının sınırlarını belirleyen gerçek bir alandır. Söz konusu çevrede insanlar belirli amaç etrafında toplanırlar ve diğer grup veya birimlerden ayrılmaktadırlar. Çalışmada sosyal çevre kapsamında aile ve ilişkili bulunan çevre ele alınmaktadır.

Aile, bireyin dünyaya geldiği andan itibaren içerisinde yer aldığı, yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli bakım ve desteğin ona sunulduğu sosyal bir ortamdır (Özmen, 2004). Çevre ise insanların ve diğer canlıların yaşamları boyunca ilişkilerini sürdürdükleri ve karşılıklı olarak etkileşim halinde bulundukları fiziki, biyolojik, sosyal, ekonomik ve kültürel ortamlardır. Girişimcilik açısından çevre, bireyin girişimcilik eğilimlerini etkileyen sosyal ve dinamik bir yapıdır. Çünkü çevre, kendi yapısı ve doğası itibariyle, girişimci faaliyetlerle karşılıklı etkileşim içinde iken, girişimciliği destekleyebilir veya engelleyebilir (Durak, 2011)

Sosyal Yenilikçilik Kapasitesi Kavramı

Yenilikçilik kavramı, yeni bir ürün/ süreç/dağıtım kanalı/örgütsel yapı/metod oluşturma ve geliştirme uygulamalarını kapsayarak, her alanda ve faaliyette gelişim sağlamanın ve bu sayede yaşam kalitesinin yükseltmenin önemli bir unsurudur (Hisrich ve Peters, 2002; Coates, 2000; Osborne ve Gaebler, 1992). Sosyal yenilikçilik ile toplum içerisindeki tüm paydaşlara geleneksel yöntemlerden sıyrılarak, sosyal problemlere yönelik alternatif yaratıcı yollar sunulmaktadır (Chalmers, 2011).

Sosyal yenilikçilik, çoğunlukla sosyal alan içerisindeki ihtiyaçların karşılanmasında inovatif faaliyetler/hizmetler/uygulamalar sunan bir kavram olarak ifade edilse de etki alanı olarak ekonomi, sağlık, kültür, sanat, eğitim, çevre, barınma, istihdam vb. tüm alanlarda uygulama sahası bulabilen, bu kapsamda yeni hizmetlere öncülük eden, gelir sağlayan, kaynak yaratan yenilikçi stratejiler sunan çok kapsamlı bir tanımı içermektedir (Haugh, 2005). Sosyal yenilikçilik, sosyal konular itibariyle ihtiyaçların, sosyal bir faydayı içerecek şekilde karşılanmasına yönelik tüm yaratıcı yolları ve yeni düşünce tarzlarını bünyesinde barındırmaktadır (Lettice ve Parekh, 2010).

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Sosyal yenilikçilik kapasitesi, toplumsal ihtiyaçlara yaratıcı ve yenilikçi bakış açısı ile yeni yollar keşfedilmesi için gerekli olan alt yapının temelidir. Toplum içerisinde yer alan her bir kurum ve

kuruluşun temel amaçlarından biri toplumsal fayda elde etmektir. Ancak bu sayedekurum/kuruluşlar varlıklarını sürdürebilir hale getirebilirler. Bu ise toplumun ihtiyaçlarına yaratıcı çözüm sunmak ile mümkündür. Bu bağlamda sosyal yenilikçilik kapasitesinin geliştirilmesine yönelik tüm parametreler, dikkatle ele alınarak değerlendirilmesi gereken başlıklardır. Bu çalışmada, literatür taranarak sosyal yenilikçilik kapasitesine, girişimci kişilik özelliklerinin ve sosyal çevrenin anlamlı bir etkisi olduğu varsayılmıştır. Bu kapsamda daha önce çeşitli araştırmalarda kullanılan ölçekler kullanılarak veri toplanmış ve detaylı olarak analiz edilmiştir.

Araştırmanın amacı girişimci kişilik özellikleri ve sosyal çevre faktörünün sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Ayrıca çalışmada, girişimci kişilik özelliklerinin, sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerindeki etkisinde sosyal çevre faktörünün ara değişken rolü (mediation effect) olup olmadığına yönelik analiz yapılmıştır. Bu sayede sosyal yenilikçilik kapasitesine etki eden faktörler tespit edilmeye çalışılmış ve girişimci kişilik özelliklerinin sosyal yenilikçilik kapasitesine olan etkisinin sosyal çevre aracılığıyla mı gerçekleştiği araştırılmıştır.

Hipotez Geliştirme ve Araştırmanın Modeli

Literatür incelendiğinde girişimci kişilik özelliklerine ve sosyal yenilikçilik kapasitesini birbirinden bağımsız olarak ele alan birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak çeşitli değişkenler ile ilişkisi araştırılan bu iki kavramın, birbirlerine olan etkisini analiz eden çalışmalar kısıtlıdır. Girişimci kişilik özellikleri ve sosyal yenilikçilik kapasitesi ilk olarak 2010 yılında Hakan Eren tarafından hazırlanan Doktora tez çalışmasında ele alınmıştır (Eren, 2010). Eren, çalışmasında Girişimci kişilik özelliklerini; Yaratıcılık, Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik, Kontrol Etme Becerisi, Bağımsızlık Güdüsü, Başarı Gereksinimi, Belirsizlikten Kaçınma olarak sekiz boyutta ele almıştır. Bu boyutlar ile sosyal yenilikçilik kapasitesi arasındaki nedensellik ilişkisine bakmıştır. 2009 yılında, çeşitli illerde bulunan üniversitelerin farklı fakültelerindeki 767 öğrenci üzerinde yapmış olduğu araştırmada; yaratıcılık ve kontrol etme becerisi bağımsız değişkenlerinin sosyal yenilikçilik kapasitesine önemli bir katkıda bulunmadıklarını, diğer 6 bağımsız değişkenin (yenilikçilik, risk alma, proaktiflik, bağımsızlık, başarı gereksinimi, belirsizlikten kaçınma) ise sosyal yenilikçilik kapasitesine olumlu olarak etkilediğini ve aralarında kuvvetli bir doğrusal ilişki bulunduğunu kabul etmiştir (Eren,2010).

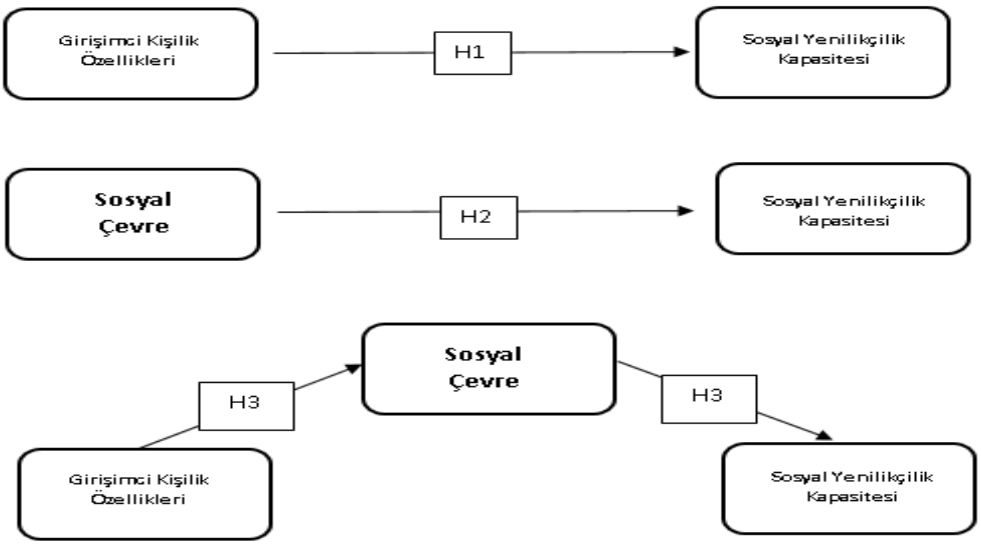
Bu çalışmada ise girişimci kişilik özelliklerini altı alt başlıkta (risk alma, yenilikçilik, başarma isteği, kontrol odağı, kendine güven, belirsizlik toleransı) ve tek bağımsız değişken altında toplanmış ve sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerindeki etkisine yönelik H1 hipotezi geliştirilmiştir.

H1 : Girişimci Kişilik Özellikleri, sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.

Sosyal yenilikçilik kapasitesi değişkenine yönelik literatür taraması yapıldığında, bu kavram sıklıkla sosyal girişimcilik kavramı ile aynı başlıklarda yer almaktadır. Sosyal yenilikçilik kavramı, sosyal ve girişimcilik kavramları ile ayrı ayrı değerlendirildiği ise oldukça kısıtlı çalışmalar ile karşılaşılmaktadır. 2019 yılında Selçuk ve Burak tarafından yayımlanan çalışmada; bir vakıf üniversitesinde 130 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada sosyal çevre değişkeni ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Selçuk ve Burak, 2019). Ancak aynı çalışmada girişimci kişilik özelliklerinden risk alma, başarma ihtiyacı ve yenilikçilik kavramı ile girişimcilik eğilimi arasında kuvvetli bir ilişki olduğu ortaya konulmaktadır. Literatür taraması sonucunda sosyal yenilikçilik kapasitesinin girişimci kişilik özellikleri ve sosyal çevre değişkenleri ile ilişki ve nedensellik bağı yönünde bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple bu alandaki boşluğu doldurmak ve bu alandan yapılacak çalışmalara basamak niteliğinde bir bilgi sunmak amacıyla bu çalışmada, sosyal çevrenin, sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerinde etkisi olduğu varsayılmıştır. Bu kapsamda H2 hipotezi oluşturulmuştur. Girişimci kişilik özellikleri ve sosyal yenilikçilik kapasitesi arasındaki nedensellik bağının sosyal çevre faktörü üzerinden gerçekleşip gerçekleşmediğini, sosyal çevre faktörünün girişimci kişilik özellikleri ve sosyal yenilikçilik kapasitesi arasındaki ilişkide aracılık rolünün olup olmadığını ortaya koymak amacıyla H3 hipotezi geliştirilmiştir.

H2 : Sosyal Çevre, sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.
H3 : Sosyal çevrenin, Girişimci Kişilik Özellikleri ve Sosyal Yenilikçilik Kapasitesi arasında aracılık etkisi vardır.

Şekil 1: Hipotezler kapsamında oluşturulan araştırma modeli



Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesini üniversitelerdeki tüm öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise Kırklareli Üniversitesi Vize Meslek Yüksekokulu öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Öğrencilere verilen anketlerden 78 tanesi eksik/yetersiz cevaplandırılma sebebiyle analize dahil edilmemiştir. Öğrencilerden toplanan yeterli içeriğe sahip 439 anket ile araştırma analizi gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yönteminde, araştırma tarama türünü; ilişkisel tarama oluşturmaktadır. Araştırmada en yaygın olarak kullanılan veri toplama metodu, anket yöntemi kullanılmıştır. Literatür araştırması ile literatürden yararlanılarak anket soruları oluşturulmuştur. Anket soruları literatürdeki çeşitli ölçeklerden yararlanılarak geçerliliği ve güvenirliliği onaylanan ifadelerle araştırma grubuna göre uyarlanmıştır. Anket soruları, 5' li Likert Tipi Ölçek haline getirilerek öğrencilere sorulmuştur.

Araştırmada, girişimci kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla kullanılan anket soruları; Koh'un (1996) yılında risk alma eğilimi, yenilikçilik, belirsizlik toleransı, kendine güven, kontrol odağı ve başarma isteği değişkenlerini içeren Hong Kong'da tezsiz yüksek lisans öğrencilerine uygulamış olduğu otuz altı ifadenin Bozkurt tarafından 2005 yılında dilimize uyarladığı ölçekten oluşturulmuştur (Koh, 1996; Bozkurt, 2005).

Araştırmada sosyal yenilikçilik kapasitesinin ölçmek amacıyla kullanılan anket soruları; 2010 yılında Hakan Eren tarafından geliştirilen ve doktora tezinde kullandığı dokuz ifadeden oluşan ölçekten alınmıştır (Eren, 2010). Araştırmada sosyal çevre ölçmek için kullanılan anket soruları ise 2019 yılında Selçuk ve Burak tarafından hazırlanan makale çalışmasından alınmıştır (Selçuk ve Burak, 2019). Sosyal çevreyi ölçmek için oluşturun anket soruları altı ifadeden oluşmaktadır.

BULGULAR ve TARTIŞMA

Örnekleme Ait Demografik Veriler

Araştırmanın katılımcılarının demografik özelliklerine ait bazı tanımlayıcı bilgiler elde edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik tüm bilgiler Tablo 1' de özetlenmiştir.

Tablo 1: Örnekleme ait demografik veriler

Değişken	Grup	f	%	Yığılmalı %
Cinsiyet	Erkek	245	55,8	55,8
	Kadın	194	44,2	100,0
Yaş	18-20 yaş arası	228	51,9	51,9
	21-23 yaş arası	196	44,6	96,6
	24-26 yaş arası	10	2,3	98,9
	27 ve üzeri	5	1,1	100,0
Girişimcilik dersi aldınız mı?	Evet	191	43,5	43,5
	Hayır	248	56,5	100,0
Aile Gelir Durumu	2000 ve altı	143	32,6	32,6
	2001-3000	161	36,7	69,2
	3001-4000	74	16,9	86,1
	4001-5000	15	3,4	89,5
	5001-6000	14	3,2	92,7
	6001-7000	4	,9	93,6
	7001-8000	8	1,8	95,4
	8001-9000	1	,2	95,7
	9001-10000	4	,9	96,6
	10000 ve üzeri	15	3,4	100,0
Yerleşim Birimi	Köy	67	15,3	15,3
	İlçe	202	46,0	61,3
	İl	170	38,7	100,0

Araştırmaya, toplam 439 kişi katılmıştır. Katılımcıların %55,8'i erkek ve %44,2'si kadındır. Bu kişilerin büyük kısmı, %51,9 ile 18-20 yaş arasındadır. En küçük yaş grubu oranını %1,1 ile 27 yaş üzerinde olanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %43,5'i girişimcilik dersi almıştır, %56,5'i daha önce girişimcilik dersi almamıştır. Katılımcıların büyük bir kısmı, %46 ile ilçede yaşarken, sadece %15,3' ü köyde ikamet etmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun, % 36,7' sinin aile geliri 2001-3000' dir.

Araştırmada ortaya konulan hipotezleri test etmek amacıyla yapılan analizler sırasıyla; güvenirlilik ve geçerlilik analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizidir.

Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi

Çalışmada daha önce yapılan araştırmalarda kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır. Ancak söz konusu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği mevcut araştırmada da test edilmiştir. Güvenilirlik, bir ölçme aracının sistematik ve tutarlı olduğunu, ölçüm skorlarının rastgele hatalar içermediğini ifade etmektedir

(Schwab, 2005). Araştırmada, ölçeklerin ve ölçeklerin alt boyutlarının güvenilirliğini ölçmek için içsel tutarlılık yöntemi kullanılmıştır. İçsel tutarlılık yöntemi, her bir ölçek sorusunun aynı fikri ölçüp ölçmediği ve bu şekilde ölçekte yer alan maddelerin içsel tutarlılığının olup olmadığı tespit etmektedir (Bryman ve Cramer 2005; Bayram, 2009). Araştırmada içsel tutarlılık yöntemlerinden ise, Cronbach (1951) tarafından geliştirilen Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı metodu kullanılmıştır (Cronbach, 1951). Cronbach-Alfa, içsel güvenilirliği yani aynı boyutu ölçen ifadelerin birbirleriyle ne kadar tutarlı olup olmadığını ölçmektedir. Cronbach-Alfa yöntemine göre ifadelerin birbiri ile ilişkisi, yani korelasyonu ne kadar yüksekse o ifadeleri ölçen ölçek de o ölçüde tutarlıdır ve güvenilirdir (Field, 2009). Her bir değişkene ait Cronbach-Alfa değerleri Tablo 2' de sunulmaktadır.

Tablo 2: Değişkenlere ait Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ana Değişkenler	**ALFA (*a*) KATSAYISI**
Girişimci Kişilik Özellikleri	0,925
Sosyal Çevre	0,785
Sosyal Yenilikçilik Kapasitesi	0,862

Cronbach-Alfa değerinin 0.60'ın üzerinde çıkması ölçeğin güvenilirliği açısından yeterli bulunmaktadır (Nunnally ve Bernstein, 1994). Araştırmada ulaşılan rakamlar, eşik değer olarak kabul edilen oranın hayli üzerindedir. Ortaya çıkan sonuçların genel güvenilirliği olan eşik değerin oldukça üzerinde olması araştırmanın ölçeğinin model olarak doğru bir şekilde oluşturulduğunun ve anketi yanıtlayanların benzer sorulara aynı doğrultuda anlam yükleyip cevap verdiklerini göstermektedir. Daha önce yapılan çalışmalarda kullanılan ifade ve ölçeklerden alınarak hazırlanan anket sorularına yönelik, kullanıldıkları çalışmalardaki benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Koh, 1996; Bozkurt, 2005; Eren, 2010; Selçuk ve Burak, 2019).

Güvenilirlik analizinden sonra geçerlilik analizi yapılmıştır. Benzer soruların aynı amaca hizmet edip etmediğini ortaya koyan, ölçeğin yapısal geçerliliğini tespit etmek için faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Faktör analizi birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni az sayıda anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getiren ve yaygın olarak kullanılan çok değişkenli istatistik tekniklerinden biridir (Bryman ve Cramer 2005; Ho, 2006). Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeğinin, araştırmaya katılanlar tarafından bir veya birden fazla boyutlu algılanıp algılanmadığı ve bir bütün olarak tutarlı bir şekilde araştırmaya katılanların girişimci kişilik özelliklerine ilişkin görüşlerini ölçüp ölçmediği faktör analizi ile incelenmiştir. 36 ifadeden ve altı farklı alt değişkenden oluşan girişimci kişilik özelliklerine yönelik yapılan faktör analizi sonucunda, dört ifade belirlenen eşik değerin altında kalması ve birden fazla değişkende yer alması sebebiyle sırasıyla çıkarılarak 32 ifade ile faktör analizi sonuçlandırılmıştır. Son hali ile 32 ifadeden oluşan ve literatür ile benzer şekilde altı değişkenden (risk alma, yenilikçilik, kendine güven, başarma isteği, kontrol odağı ve belirsizlik toleransı) oluşan girişimci kişilik özellikleri değişkenine ait faktör analizi sonuçları Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3: Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett Testi (N=439)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklemin Uygunluğu Ölçümü		0,925
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (X^2)	5714,035
	Serbestlik Derecesi (*sd*)	496
	Anlamlılık (*p*)	0,000

Tablo 3'de de görüleceği üzere Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği ile toplanan verilerin faktör analizine uygunluğu için yapılan Kaiser Meyer Olkin (KMO) testi, ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu ve ölçülen özelliğin, örneklemin seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşıdığını göstermektedir. Veri grubu için yapılan Bartlett Küresellik testi sonucu anlamlı ($p<,001$) bulunduğundan, ölçeğin maddeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Yapılan faktör analizi sonrası tüm değişkenlere yönelik tekrar güvenirlilik analizi yapılmıştır. Tespit edilen birinci boyut (risk alma) için güvenirlilik katsayısı (Cronbach's Alpha) α=0,826 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, boyutu oluşturan maddelerin arasında güvenirliğin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Girişimci Kişilik özellikleri ölçeğinin ikinci boyutu (yenilikçilik) için güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) α=0,785; üçüncü boyutu (başarma isteği) için α=0,834 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin dördüncü boyutu (belirsizlik toleransı) için α=0,653 ve beşinci boyutu (kontrol odağı) için α=0,683 olarak hesaplanmıştır. Son olarak altıncı boyut (kendine güven) için α=0,858 olarak bulunmuştur. Cronbach's Alpha değerinin 0,60 civarı ve üzeri olması kabul edilmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Bu sebeple, bu çalışmada tüm alt değişkenler için elde edilen alfa değerleri güvenilir kabul edilmiştir. Bu değerler, alt boyutların maddeleri arasında da güvenirliğinin oldukça yüksek derecede olduğunu göstermektedir. Boyutların maddelerine ait Madde-Toplam Korelasyon katsayıları da maddeler arasında yeterli ilişki olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar için yapılan madde analizleri sonrası 36 ifadeden 32 ifadeye düşürülen ölçeğin bütünü için güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) α=0,919 olarak bulunmuştur. Bu değer, maddelerin tek bir boyut (ölçek) altında da kullanılabileceğini, maddeleri arasında yüksek derecede güvenirliğinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca Toplam Açıklanan Varyans: 0,55641' dir. Buna göre, analizde önemli faktör olarak ortaya çıkan faktörlerin birlikte, maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladıkları görülmektedir. Çoğu kaynak açıklanan toplam varyansın %50'nin altında olmaması gerektiğini belirtmektedir (Hair ve diğerleri, 1998). Bu da ölçeklerin geçerliliğini desteklemektedir. Aynı analizler sosyal çevre ve sosyal yenilikçilik kapasitesi değişkenleri içinde gerçekleştirilmiştir. Altı ifadeden oluşan sosyal çevre ölçeği ile toplanan verilerin faktör analizine uygunluğu için yapılan *Kaiser Meyer Olkin* (*KMO*) testi, ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu ve ölçülen özelliğin, örneklemin seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşıdığını göstermektedir [KMO=.786; X^2=721,187; sd=15 ve p<0,001]. Veri grubu için yapılan Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı (p<,001) çıkması, ölçeğin maddeleri arasında da anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Değişkenin güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) α=0,785 olarak bulunmuştur. Dokuz ifadeden oluşan sosyal yenilikçilik kapasitesi ölçeği ile toplanan verilerin faktör analizine uygunluğu için yapılan *Kaiser Meyer Olkin* (*KMO*) testi, ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu ve ölçülen özelliğin, örneklemin seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşıdığını göstermektedir [KMO=.884; X^2=1454,878; sd=36 ve p<0,001]. Veri grubu için yapılan Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı (p<,001) çıkması, ölçeğin maddeleri arasında da anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Değişkenin güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) α=0,862 olarak bulunmuştur.

Korelasyon ve Regresyon Analizi

Geliştirilen hipotezler doğrultusunda değişkenler arasında karşılıklı ilişkiyi göstermek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada, normal dağılıma sahip iki sürekli değişken arasındaki anlamlı bir ilişkinin derecesini belirleyen Pearson çarpım-moment korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Pearson korelasyon kat sayısı, aralıklı ölçekte ölçülmüş olan değişkenlerin arasındaki doğrusal ilişkinin derecesine ve yönüne bakılmak istendiğinde yaygın olarak kullanılan katsayıdır (Nunnally ve Bernstein, 1994). Pearson katsayısı "r" harfiyle sembolize edilerek, -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Bu değerler 0 ile +1 ; -1 arasında değişmektedir. Genel olarak 0' a yakın değerler iki değişken arasında doğrusal ve zayıf bir ilişki olduğunu, 1'e yakın değerler ise iki değişken arasında doğrusal ve güçlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Ho, 2006; Adams ve diğerleri, 2007).

Tablo 4: Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

ANA DEĞİŞKENLER	**SYK**	**SÇ**	**GKÖ**
Sosyal Yenilikçilik Kapasitesi (SYK)	1		
Sosyal Çevre (SÇ)	,594**	1	
Girişimci Kişilik Özellikleri (GKÖ)	,659**	,595**	1
p< 0.01**			

Değişkenlerin aralarındaki ilişkinin gücü ve yönü ile ilgili bilgi sunan korelasyon analizinde, ilk olarak sosyal yenilikçilik kapasitesi incelenmektedir. Bunun nedeni kurulan hipotezlerde sosyal yenilikçilik kapasitesinin bağımlı değişken olarak seçilmesidir. Tablo 4 incelendiğinde girişimci kişilik özellikleri ve sosyal çevrenin, sosyal yenilikçilik kapasitesi ile orta kuvvette bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Bu durum ise yapılacak olan regresyon analizine yönelik, aralarında ilişki olduğu varsayılarak geliştirilen ve sebep-sonuç ilişkisi tespit edilmeye yönelik oluşturulan hipotezlerin desteklenip desteklenmeyeceğine yönelik fikir sunmaktadır.

Çalışmanın bir sonraki aşamasında, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki nedensellik ilişkisini ifade eden regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide aracı etki (mediation effect) olup olmadığının sınandığı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda H1 ve H2 hipotezlerinin sınanmasına yönelik yapılan regresyon analizi aşağıdaki gibidir;

H1: Girişimci Kişilik Özellikleri, sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 5: Girişimci Kişilik Özelliklerinin, Sosyal Yenilikçilik Kapasitesi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi

Model	Bağımsız Değişken	R	R^2	ANOVA		Katsayı Tablosu				
				F	p	B	Hata B	β	t	p
1 (H1)	Sabit	0,661	0,437	339,523	0,000**	0,664	0,165		4,016	0,000**
	GKÖ					0,815	0,044	0,661	18,426	0,000**
	*SYK=0,664+0,815*GKÖ*									

*p<.001***

Katılımcıların, Girişimci kişilik özelliklerine ilişkin algının sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerindeki etkisini incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır (Tablo 5).

ANOVA testi, öğrencilerin girişimci kişilik özelliklerine ilişkin algı düzeylerinin, sosyal yenilikçilik kapasitesini anlamlı bir şekilde yordamada kullanılabileceğini göstermektedir (F=339,523 ve p<.001). Öğrencilerin, girişimci kişilik özelliklerine ilişkin algı düzeylerinin sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerinde pozitif yönde (olumlu) etkisi olduğu bulunmuştur (β=0,661 ve p<.001).

Sosyal yenilikçilik kapasitesi, girişimci kişilik özellikleri ile açıklanma derecesi olan R^2'nin değeri 0,437 olarak hesaplanmıştır. Buna göre, girişimci kişilik özellikleri, sosyal yenilikçilik kapasitesini %43,7 oranında açıkladığı, p<.001 anlamlılık seviyesinde bulunmuştur. Bu nedenle, bulgular birlikte değerlendirildiğinde H1 hipotezinin desteklendiği anlaşılmaktadır.

H2: Sosyal çevre, sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 6: Sosyal Çevrenin, Sosyal Yenilikçilik Kapasitesi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi

Model	Bağımsız Değişken	R	R^2	ANOVA		Katsayı Tablosu				
				F	p	B	Hata B	β	t	p
1 (H2)	Sabit	0,594	0,353	238,029	0,000**	1,741	0,128		13,592	0,000**
	SÇ					0,554	0,036	0,594	15,428	0,000**
	*SYK=1,741+0,554*SÇ*									

*p<.001***

Katılımcıların, sosyal çevreye ilişkin algının sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerindeki etkisini incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır (Tablo 6).

ANOVA testi, öğrencilerin girişimci kişilik özelliklerine ilişkin algı düzeylerinin, sosyal yenilikçilik kapasitesini anlamlı bir şekilde yordamada kullanılabileceğini göstermektedir (F=238,029 ve p<.001 Öğrencilerin, sosyal çevre faktörüne ilişkin algı düzeylerinin sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerinde pozitif yönde (olumlu) etkisi olduğu bulunmuştur (β=0,594 ve p<.001).

Sosyal yenilikçilik kapasitesi, sosyal çevre ile açıklanma derecesi olan R^2'nin değeri 0,353 olarak hesaplanmıştır. Buna göre, sosyal çevre, sosyal yenilikçilik kapasitesini %35,3 oranında açıkladığı, p<.001 anlamlılık seviyesinde bulunmuştur. Bu nedenle, bulgular birlikte değerlendirildiğinde H2 hipotezinin desteklendiği anlaşılmaktadır.

H3: Sosyal çevrenin, Girişimci Kişilik Özellikleri ve Sosyal Yenilikçilik Kapasitesi arasında aracılık etkisi vardır.

Tablo 7: Sosyal çevrenin, Girişimci Kişilik Özellikleri ve Sosyal Yenilikçilik Kapasitesi arasında aracı rolüne ilişkin çoklu regresyon analizi

Bağımlı Değişken	**Bağımsız Değişken**	**R**	**R^2**	**ANOVA**		**Katsayı Tablosu**				
				F	**p**	**B**	**Hata B**	**β**	**t**	**p**
Sosyal Yenilikçilik Kapasitesi	Sabit	0,661	0,437	339,523	0,000**	0,664	0,165		4,016	0,000**
	GKÖ					0,815	0,044	0,661	18,426	0,000**
	*SYK=0,664+0,815*GKÖ*									
Sosyal Çevre	Sabit	0,595	0,354	238,913	0,000**	0,581	0,190		3,057	0,002*
	GKÖ					0,784	0,051	0,595	15,457	0,000**
	*SÇ= 1,581+0,636*GKÖ*									
Sosyal Yenilikçilik Kapasitesi	Sabit	0,706	0,498	215,774	0,000**	0,500	0,158		3,162	0,002*
	GKÖ					0,584	0,052	0,474	11,204	0,000*
	SÇ					0,292	0,039	0,313	7,394	0,000**
	*SYK= 0,500+0,584*GKÖ+0,292*SÇ*									
Sobel Test: p<.001										

p<.05 ve p<.001***

Girişimci kişilik özelliklerinin, sosyal çevre aracılığıyla sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerinde etkili olup olmadığı, yani sosyal çevre faktörünün aracı etkisi Baron ve Kenny (1986)' nin ileri sürdüğü çoklu doğrusal regresyon analizi ile araştırılmıştır (Tablo 7).

Birinci aşamada bağımsız değişken girişimci kişilik özelliklerinin, sosyal yenilikçilik kapasitesini anlamlı bir şekilde ve pozitif yönde (β=0,661 ve p<.001), ikinci aşamada ise girişimci kişilik özelliklerinin sosyal çevre faktörünü anlamlı bir şekilde ve pozitif yönde yordadığı görülmektedir (β=0,595 ve p<.001). Üçüncü aşamada modele girişimci kişilik özellikleri ve aracı değişken sosyal çevre dâhil edildiğinde, girişimci kişilik özelliklerinin sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerindeki etkisinin 0,474'e düştüğü görülmüştür (β=0,474 ve p<.01). Bu da, sosyal çevre değişkeninin (kısmi) aracılık rolünde olduğunu göstermektedir. Bu aynı zamanda aracı değişken sosyal çevrenin bağımlı değişkeni (sosyal yenilikçilik kapasitesi) anlamlı bir şekilde etkilediği anlamına gelmektedir. Beta değerindeki düşüşün istatistiki olarak anlamlı olup olmadığı Sobel testi aracılığıyla analiz edilmektedir. Sobel testi bağımsız ve aracı değişkenlerin Beta değerleri ve standart sapmaları aracılığıyla hesaplanmakta ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin (aracı değişken üzerinden iletilen etkinin) sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olduğunu test etmektedir (Sobel, 1982). Sosyal çevre değişkeninin aracılık etkisine ilişkin ayrıca Sobel testi de yapılmış ve test sonucu anlamlı çıkmıştır (p<.001). Yapılan analiz sonucunda, sosyal çevre faktörünün girişimcilik kişilik özellikleri ve sosyal

yenilikçilik kapasitesi arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğunu ve bu sonucun anlamlı olduğunu gösterdiğinden H3 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 8: Araştırma Hipotezleri Kabul Çizelgesi

H1	Girişimci Kişilik Özellikleri, sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.	***DESTEKLENDİ***
H2	Sosyal çevre, sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.	***DESTEKLENDİ***
H3	Sosyal çevrenin, Girişimci Kişilik Özellikleri ve Sosyal Yenilikçilik Kapasitesi arasında aracılık etkisi vardır.	***DESTEKLENDİ (Kısmi Etki)***

Yapılan analizler sonucunda sosyal çevre, girişimci kişilik özellikleri ve sosyal yenilikçilik kapasitesi değişkenlerinin birbirleri ile ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Girişimci kişilik özellikleri ve sosyal yenilikçilik kapasitesi arasından nedensellik ilişkisinin olduğu ve aynı şekilde sosyal çevre ve sosyal yenilikçilik kapasitesi arasında nedensellik ilişkisinin olduğu ayrı analizler ile ortaya konulmuştur. Bu analizler sonucunda geliştirilen H1 ve H2 hipotezi desteklenmiştir. Son olarak sosyal çevrenin, girişimci kişilik özellikleri ve sosyal yenilikçilik kapasitesi arasındaki ilişkide aracı rol (mediation effect) üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu aracılık etkisi, kısmi etki olarak gözlemlenmiştir. Netice itibariyle H3 hipotezi de desteklenmiş, bu aracılık etkisinin kısmi etki olduğu analiz sonucu ortaya konulmuştur.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Girişimci kişilik ruhunun ortaya çıkması, bu durumun uygulamalara ve faaliyetlere somut olarak dökülmesi, sosyal ilişki kapasitelerinde yenilikçiliğe etkin bir biçimde hâkim olmakla desteklenmektedir. Bu durum ise birçok değişkenden etkilenmektedir. Girişimci bir anlayışın kurum ve kuruluşlarda bir vizyon haline gelmesinde üniversitelere, bilim ve teknoloji merkezlerine, eğitim kurumlarına büyük iş düşmektedir. Girişimci kişilik özelliklerinin en fazla ön plana çıktığı yaşları dikkate alarak, bu çalışmada hedef kitle olarak üniversite öğrencileri seçilmiştir. Üniversiteler toplumda öncü rol almaktadır. Öğrencilerin aktif bir şekilde yeni fikirler ürettiği, teknolojiye kullanım ve adaptasyon kolaylığının yaşandığı, sosyal ağların genişlediği ve sosyalleşmesinin yaşanmasına en fazla olanak tanıyan kurum, üniversitelerdir.

Çalışmada üniversite öğrencilerinin girişimci kişilik özelliklerinin, sosyal yenilikçilik kapasitesine etkisi ve bu etkide sosyal çevrenin aracılık rolü analiz edilmiştir. Literatürde yer alan girişimci kişilik özellikleri; risk alma, yenilikçilik, başarma isteği, belirsizlik toleransı, kontrol odağı ve kendine güven olarak belirlenmiştir. Analiz sonucu elde edilen bulgular, literatürde bu alanda yapılan araştırmaları kısmen destekler niteliktedir. Eren 2010 yılında doktora tezinde ifade ettiği analizde sekiz girişimci kişilik özelliklerini (yaratıcılık, yenilikçilik, risk alma, proaktiflik, kontrol etme becerisi, bağımsızlık güdüsü, başarı gereksinimi, belirsizlikten kaçınma) ayrı ayrı sosyal yenilik kapasitesi üzerindeki etkisini araştırmış ve altı girişimci kişilik özellikleri (yenilikçilik, risk alma, proaktiflik, bağımsızlık güdüsü, başarı gereksinimi, belirsizlikten kaçınma) ile sosyal yenilikçilik kapasitesi arasında güçlü bir nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır (Eren, 2010). Yapılan çalışmada da altı girişimci kişilik özellikleri (risk alma, yenilikçilik, belirsizlik toleransı, başarma isteği, kendine güven ve kontrol odağı) tek bir bağımsız değişken olarak değerlendirilmiş ve sosyal yenilikçilik kapasitesi arasında güçlü bir nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma bu noktada literatürdeki Eren (2010) çalışmasını destekler niteliktedir. Selçuk ve Burak (2019) tarafından yayımlanan araştırma analizinde sosyal çevre ile girişimcilik eğilimi arasında herhangi bir ilişki bulunamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu çalışmada ise hiyerarşik regresyon kapsamında yapılan girişimci kişilik özellikleri ile sosyal çevre arasında ilişki olduğunu ortaya koyan bulgular elde edilmiş, bunun sonucunda sosyal çevrenin sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerinden anlamlı bir etkisi olduğunu ileri sürülen H2 hipotezi desteklenmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğin yapılan bu çalışma, Selçuk ve Burak (2019)' ın çalışmasından farklılık göstermekte ve sosyal çevre ve girişimcilik eğilimi arasında herhangi bir ilişki

bulunmaması sonucunu desteklememektedir. Bunun çeşitli sebepleri olacağı düşünülmektedir. Bu sebeplerin başında, zaman farklılıkları gelmektedir. Teknoloji ve sosyal etkileşimin gün geçtikçe hızla yayılmasının, kişilerin özellikle gençlerin üzerinde yoğun bir etkiye sebep olmaktadır. Araştırmaların gerçekleştirildikleri zaman farklılıkları farklı sonuçların elde edilmesi doğal kılmaktadır. Ayrıca öğrencilerin eğitim programlarındaki farklılıklar (önlisans/ lisans öğrencileri) ve eğitim aldıkları üniversite farklılıkları (devlet üniversitesi/vakıf üniversitesi) gibi unsurların öğrencilerin girişimcilik/sosyal çevre/sosyal yenilikçilik kavramlarına yönelik algılarında farklılık yaratacaktır. Bu sebeple farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışmada; Girişimci kişilik özelliklerinin, sosyal yenilikçilik kapasitesi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkinin ortaya konulması, üniversite öğrencilerinin, gerek fiziksel sosyalleşmeye gerek ise dijital sosyalleşmeye adapte olma eğilimlerinin olduğu ile açıklanabilir. Bu yönde farklılaşmaya çalışmak, girişimci ruha sahipliğini sosyal ortamlarda ön plana çıkarma eğilimi, onların sosyal kabulünü kolaylaştırıcı bir unsur olarak görmelerini sağlamaktadır. Bunu yapabilecekleri en uygun ve en kolay ortamlar yine bulundukları sosyal çevrelerdir. Bu noktadan değerlendirildiğinde, yapılan çalışma ile sosyal çevrenin, girişimci kişilik özellikleri ve sosyal yenilikçilik kapasitesi arasında aracılık etkisinin varlığı desteklenmektedir. Öğrenciler bu dönemde kimlik bulma, sosyal kabul, çevre edinme evresi yaşadıklarından kendilerine olan güven ve risk alma kapasiteleri en üst düzeydedir. Ayrıca yenilikçilik, farklı ve yaratıcı olma isteği ile risklere karşı daha cesaretli olmaktadırlar. Bu durum ise sosyal yenilikçilik kavramlarına ilgiyi artırmaktadır.

Uzun uğraşlar sonucu elde edilen veriler ve bu veriler ile üretilmeye çalışılan bilgi sürecinin doğal olarak çeşitli kısıtları da mevcuttur. Yapılan çalışmanın ilk kısıtı anketlere cevap verenlerin yalnızca Kırklareli Üniversitesi Vize Meslek Yüksekokulu öğrencilerinden oluşmasıdır. Türkiye' deki tüm üniversitelerin öğrenci kitlesine ulaşma bu kısıtı ortadan kaldıracaktır. Bir diğer önemli kısıt ise anketi cevaplayan öğrencilerden bazılarının, verdikleri cevapların araştırmanın yönünü belirleme noktasında gereken öneme sahip olmalarını kavrayamamasıdır. Öğrencilerin anket sorularını cevaplamada gereken titizlik ve hassasiyeti göstermeden, baştan savma cevap verme ihtimalleridir.

İleriye dönük bu alana yönelik yapılacak çalışmalarda, farklı örneklem grupları ele alınarak sonuçlar karşılaştırılabilir. Ayrıca aynı çalışma konusu üzerinden, farklı ülke bazında öğrencilere ulaşılarak sonuçların karşılaştırılması, bu yönde bilgiler üretilmesi adına da yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu sayede, üretilen bilgiler neticesinde, üniversite müfredatı ile ilgili çalışmalar yapan ve/veya gerekli karar mekanizmalarının başvurabileceği bilgiler ortaya konulmuş olacaktır.

KAYNAKÇA

Antoncic, B. ve Hisrich, R.D. 2001. Intrapreneurship Construct Refinement And Cross-Cultural Validation. **Journal Of Business Venturing**, 16: 495-527.

Artar, A. 2002. Esnaf Ve Sanatkârlarımızın 21. Yüzyıl Açısından Geleceği. **Trabzon: Esnaf Ve Sanatkârlar Birliği Araştırma Raporları.**

Aytaç, Ö. 2006. Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif. **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 15: 139-160.

Baron, R. M., ve Kenny, D. A. 1986. The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. **Journal of Personality and Social Psychology,** 51 (6): 1173-1182.

Birçek, A. 2008. **Girişimci Kişilik Özelliklerinin Liderlik Bağlamında İncelenmesi.** Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.

Bozkurt, Ö. 2005. **Girişimci Kişilik Özellikleri Ve Sakarya Üniversitesi Örneği**. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi.

Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. 2013. Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma. **Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi,** 8 (2): 57-78.

Bryman, A. ve Cramer, D. 2005. **Quantitative Data Analysis With Spss 12 And 13: A Guide For Social Scientists.** London: Routledge.

Can, H., Tuncer, D. ve Ayhan, Y. 2003. **Genel İşletmecilik Bilgileri.** Ankara: Siyasal Kitabevi.

Chalmers, D. 2011. Why Social Innovators Should Embrace The "Open" Paradigm. **3rd Emes International Research Conference on Social Enterprise Roskilde (Denmark),** July 4-7.
Coates, J. F. 2000. Innovation in The Future Of Engineering Design. **Technological Forecasting And Social Change**, 64:121-132.
Cronbach, L. J. 1951. Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests. **Psychometrika,** 16 (3): 297-334.
Cüceloğlu, D. 2010. **İnsan ve Davranışı (Psikolojinin Temel Kavramları).** İstanbul: Remzi Kitabevi.
Davıdsson, M. 2010. Risk Management in A Pure Unit Root, **The Journal of Risk Finance.** 11 (2): 224-234.
Durak, İ. 2011. Girişimciliği Etkileyen Çevresel Faktörlerle İlgili Girişimcilerin Tutumları: Bir Alan Araştırması. **Yönetim Bilimleri Dergisi.** 9 (2): 193-213.
Dündar, S. ve Ağca, V. 2007. Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin İncelenmesine İlişkin Ampirik Bir Çalışma. **H.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi**, 25 (1): 121-142.
Erdem, F. 2001. Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi ve Belirsizliğe Tolerans İlişkisine Kültürel Yaklaşım. **Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi,**1 (2): 43-61.
Eren, H. 2010. **Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Yenilikçilik Kapasitelerinin Teknolojik Yenilikçilik Eğilimlerine Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Model Önerisi.** Doktora Tezi. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
Field, A. 2009. **Discovering Statistics Using Spss 3nd Ed**. London: Sage.
Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. C. Ve Anderson, R. E. 2010. **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective.** United State of America: Pearson Prentice Hall.
Haugh, H. 2005. A Research Agenda For Social Entrepreneurship. **Social Enterprise Journal**, 1 (1): 1-12
Hisrich, R.D. ve Peters, M.P. 2002. **Entrepreneurship**, New York: Mcgraw-Hill Higher Education.
Hitt, M.A., Ireland, R.D., Camp, S.M. ve Sexton, D.L. 2001. Guest Editors, Introduction To The Special Issue Strategic Entrepreneurship: Entrepreneurial Strategies For Wealth Creation. **Strategic Management Journal**, 22: 479-491.
Ho, R.2006. **Handbook of Univariate And Multivariate Data Analysis and Interpretation With Spss.** London: Chapman & Hall/Crc.
Hult, G.T.M., Hurley, R.F. ve Knight, G.A. 2004. Innovativeness: Its Antecedents And Impact on Business Performance. **Industrial Marketing Management**, 33 (5): 429-438.
Jamrog, J., Vıckers, M. ve Bear, D. 2006. Building and Sustaining A Culture That Supports Innovation. **Human Resource Planning**, 29(3): 9-19.
Kılcıgil, E. 1998. **Elit Sporcuların Sosyal Çevreyle İlişkisi Ve Sosyal Çevrenin Spora Yönelmeye Etkisi.** Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi.
Koh, C. H. 1996. Testing Hypotheses of Entrepreneurial Characteristics A Study of Hong Kong MBA Students, **Journal Of Managerial Psychology.** 11 (3): 12-25.
Kuvan, H. 2008. **Örgün Ve Yaygın Eğitimin Girişimciler Üzerindeki Etkileri.** Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi.
Küçük, O. 2015. **Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
Lettice, F. ve Parekh, M. 2010. The Social Innovation Process: Themes, Challenges And Implications For Practice. International Journal Technology Management, 51(1).
Ateş, M. 2018. Türkiye'de Sosyal İnovasyon Uygulamaları ve Genç Nüfusun Potansiyeli, Https://Setav.Org/Assets/Uploads/2018/08/Analiz_253.Pdf , Erişim Tarihi: 28.06.2021.
Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. 1994. **Psychometric Theory', 3nd Ed.** New York: Mcgraw-Hill.
Osborne, D. ve Gaebler, T. 1992. **Reinventing Government: How The Entrepreneurial Spirit is Transforming The Public Sector**, New York, Penguin Press, 1992.
Özmen Kaymak, S. 2004. Aile İçinde Öfke Ve Saldırganlığın Yansımaları. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi.** 37 (2): 27-39.
Rahman, M. M. ve Lian, F. K. 2011. The Development of Migrant Entrepreneurship in Japan: Case of Bangladeshis, **Journal of International Migration and Integration,** 12(3): 253–274.
Rogoff, G. E., Myung –Soo L. ve Dong-Churl S. 2004. Who Done It? Attributions By Entrepreneurs and Experts of The Factors That Cause and Impede Small Business Success. **Journal of Small Business Management.** 42 (4): 364-376.
Schumpeter, J. A. 2000. **Entrepreneurship: The Social Science View**. Oxford: Oxford University Pres.
Schwab, D. P. 2005. **Research Methods For Organizational Studies 2nd. Ed.** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
Selçuk, H. ve Burak, E. (2019). Effect of Social Environment and Personality Traits on Entrepreneurship Tendencies of Students: An Application In Foundation University. **Journal of Life Economics ,** 6 (2) , 119-132
Sobel, M. E.1982. Asymptotic Intervals For Indirect Effects İn Structural Equations Models. **Sociological Methodology**, 13: 290-312.

Tanoğlu, S.2008. **Kişilik Özelliklerinin Girişimci Olma Niyeti Üzerine Etkileri.** Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi.

Zel, U. 2006. Kişilik ve Liderlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Zhao, J. ve Chen, L. 2008. Individualism, Collectivism, Selected Personality Traits, and To Us Occupations. **Journal of Vocational Behavior**. 71 (1), 1–22.

DÜZENLEYİCİ OTORİTENİN MEZO DÜZEY REKABET GÜCÜNÜN GELİŞMESİNDEKİ ETKİLERİNİN ANALİZİ: İSTANBUL FİNANS SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Prof. Dr. Murat Kasımoğlu
İstanbul Ticaret Üniversitesi
mkasimoglu@ticaret.edu.tr

Dr. Öğr. ÜyesiYusuf Ayaz Altın
Iğdır Üniversitesi
ayusuf.altin@igdir.edu.tr

Dr. Server Sevil Akyürek
Yaşar Üniversitesi
s.sevilakyurek@hotmail.com

ÖZET

Finansal hizmetlerin İstanbul'da kümelenmesiyle İstanbul, Türkiye'nin finans sektörü haline gelmiştir. Genel olarak ulusal ve uluslararası sermayeli bankacılık, sigortacılık firmaları, borsa, kredi birlikleri vb. kurumlardan oluşan bu sektör beşeri sermaye, fiziksel sermaye, finansal olgunluk, bilgi değişimi, kurumsal etkinlik, kültürel deneyim vb. (Kearney, 2017; Z/Yen, 2017) gibi bir takım niteliklere sahiptir. Finans merkezlerinin Elmas Modeli çerçevesinde kazanılmış girdi şartları, yetenekler ve elde edilen kaynaklar doğrultusunda yerel/ulusal olarak hedeflerine ulaşabilmesi değerlendirilmektedir. Rekabet avantajları dikkate alınırken Elmas Modeli boyutları göz önünde bulundurulur. Örneğin, Meksika, Dubai, Hong, Frankfurt ve Londra'daki finans merkezleri bu model çerçevesinde incelenmişti (Magpantay, 2011; Doyran, 2013; Zumbach, 2010). Bu çalışmalarda finans merkezlerinin girdi şartlarını yasal altyapı, fiziki, teknoloji faktörlerinin, dil, coğrafi konum, mekânsal çevre ve yaşamsal niteliklerin kapsadığı ifade edilebilir. Rekabet avantajı olarak bu faktörlerin gelişmiş olması gerekmektedir. Bu şartların bir ülkede yerli ve yabancı yatırımcılar üzerinde doğrudan etkili olduğu bilinmektedir (Zumbach, 2010). Birtakım ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de hükümet uygulamalarının finansal sermayenin gelişmesinde konusunda öncülük yaptığını ifade etmek mümkündür (Karluk, 2009: 212; Kepenek & Yentürk, 2004). Bu doğrultuda Türkiye'de yapılan araştırmalarda kullanılmış, güvenirlik ve geçerliği mevcut ölçek (Kasımoğlu, 2012) yoluyla farklı kurumlarda istihdam halinde olan 1757 katılımcıdan yüzyüze ve online olarak anket yolu ile veri toplanmıştır. Temel öncü unsurun doğrudan ve yukarıda sözü edilen faktörler üzerinde dolaylı etkileri göz önünde bulundurularak hipotezler bir geliştirilmiş ve YEM analizi ile test edilmiştir; hipotezlerin tamamı desteklenmiştir.

Araştırmanın bulguları arasında ilk olarak hükümet uygulamalarının birçok değişken (yasal düzenleyici altyapı, bilişim-teknoloji altyapısı, piyasa talep koşulları, mekân ve çevre, eğitim ve insan kaynakları, destekleyen oyuncular üzerinde doğrudan olumlu olarak etkili olduğu yer alırken, ulaşım değişkenini dolaylı olarak etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Araştırma sonuçları, finans merkezinin gelişimi doğrultusunda hükümet uygulamalarının yasal düzenleyici alt yapı, teknolojik altyapısı, talep koşulları, yabancı sermayeli şirketler, eğitim ve insan kaynakları, mekân-çevre ve örgütlerin stratejik rekabet politikaları üzerinde doğrudan ve olumlu etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte, ulaşımın hükümet uygulamalarında dolaylı yönde etkilediği ortaya konmaktadır.

Sonuçlar, ilgili yazına İstanbul'un finans sektörü özellikleri bakımından spesifik olarak katkı sağlamaktadır. Araştırma sonuçları hükümetin geliştirici ya da zorlayıcı perspektiflerde örgütleri etkilediği temelinde Elmas Modeli (Porter, 2008) ile paralellik taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Finans sektörü, hükümet uygulamaları, strateji, küresel rekabet, yapısal eşitlik modeli

GIDA İŞLETMELERİNİN ASIRLIK YOLCULUĞU: İSTANBUL İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Elif ÖZDEŞ

Marmara Üniversitesi,
elifozdes@hotmail.com

Arş. Gör. Ozan Emre UFACIK

Beykent Üniversitesi,
emreufacik@beykent.edu.tr

Prof. Dr. Olcay Bige AŞKUN

Marmara Üniversitesi,
olcayb@marmara.edu.tr

ÖZET

Aile işletmeleri ailenin gelir düzeyini artırırken aynı zamanda kurulduğu ülkenin mikro ve makro boyutta refah düzeyine de katkı sağlamaktadır. Ekonomik ve sosyal açıdan büyük öneme sahip olan aile işletmeleri, toplumsal yapıda değişikliklere ve hatta gelişmelere sebep olmaktadır. Ancak aile işletmelerinin çoğunlukla üçüncü kuşağa ulaşamadığı, bu kuşağa ulaşabilen azınlığın ise, büyük bir çoğunlukla yaşamlarının son bulması, aile işletmelerinde sürdürülebilirliğin araştırılmasının önemini artırmaktadır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılarak, İstanbul'da gıda sektöründe faaliyet gösteren asırlık 12 aile işletmesine yarı yapılandırılmış mülakat yöntemiyle hazırlanan 40 soru yöneltilmiştir. Bu sorular hazırlanırken sürdürülebilirliğin; ekonomik, sosyal ve çevresel olmak üzere 3 boyutu ele alınmış, boyutların alt başlıkları belirlenerek mülakat soruları oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda; çalışanlarla aile gibi olma, çevreye duyarlılık, müşteri odaklılık, ürün/hizmet kalitesinden taviz vermeme gibi faktörler ön plana çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aile İşletmeleri, Asırlık İşletmeler, Sürdürülebilirlik

GİRİŞ

Ekonomik ve sosyal açıdan büyük öneme sahip olan aile işletmeleri, toplumsal yapıda değişikliklere ve hatta gelişmelere sebep olmaktadır. Aile işletmeleri diğer işletmeler gibi ele alınmakla birlikte farklı özellikleri de kendi bünyesinde barındırmaktadır. Aile işletmelerinin varlığı, aile ilişkilerinin dinamiklerinden etkilenmektedir. Bu çalışma, İstanbul'da varlığını sürdüren ve araştırmanın örneklemini oluşturan asırlık 12 aile işletmesinin sürdürülebilirlik ve boyutları açısından yaşam yolculuklarını dünden bugüne nasıl devam ettirdiklerini öğrenmeyi amaçlamıştır. Literatürde yer alan aile işletmelerinin sürdürülebilirlik ile ilgili çalışmalarının genellikle işletmelerdeki çatışmalar ve planlamalara yönelik olduğu gözlemlenmektedir. Bu çalışma ise; bu işletmelerin nasıl ayakta kaldıklarını anlama çabasıyla literatüre katkı yapmayı amaçlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın evrenini aile işletmelerinin oluşturması nedeniyle öncelikle aile işletmeleri konusunda literatür araştırması yapılmıştır. Daha sonra ise, sürdürülebilirlik kavramı ve boyutlarından bahsedilerek aile işletmelerinin sürdürülebilirliği ve buna etki eden faktörler ile bölüm sonlandırılacaktır.

Aile İşletmeleri

Literatürde aile işletmelerinin farklı tanımlarına rastlanmaktadır. Karpuzoğlu'na göre; (2001:19); "Ailenin temel gereksinimlerini karşılamak ve/veya mirasın aile içerisinde kalmasını sağlamak amacı ile kurulan, ailenin geçiminden sorumlu bireyler tarafından yönetimi gerçekleştirilen, ailenin diğer bireylerinin yönetimin farklı kademelerinde görev yaptığı, şirketle ilgili kararların alınmasında ailenin etkili olduğu ve en az iki kuşağın şirkette farklı pozisyonlarda çalıştığı şirketlerdir". Vinton (2003) ise aile işletmelerini; iki ya da daha çok ailenin üyelerinin akrabalıktan doğan ilişkileri, yönetim kademesinde üstlenmiş oldukları sorumlulukları, şirket sahipliğine dair mevcut hakları doğrultusunda şirket yönetiminin gerçekleşmesi ya da sahibi tarafından kurumsal niteliklerin varise bırakıldığı yapılar olarak açıklamıştır. İşletmenin geleceği açısından içinde profesyonel yönetici kadrosunun olmadığı yönetim tarzı, yetenekli varis olmaması durumunda yaşamsal bir tehlike oluşturabilmektedir. Başarı ve süreklilik sağlamak isteyen aile işletmeleri, geleceği önceden gören ve ileride gerçekleşebilecek olayları öngören, izleyeceği stratejiyi planlayan ve kurumsal yönetim tarzını benimseyen yapıda olmalıdır.

Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik kavramı; tüm canlıların mevcut ve gelecek nesilleri için ekonomik, sosyal ve çevresel açıdan güvenilir, sağlıklı ve yüksek kaliteli bir hayatı garantilemek arayışı içerisindedir (Gladwin, Kennelly, Krause, 1995: 879).

Sürdürülebilirlik; sosyal, ekonomik ve çevresel olmak üzere üç boyuta ayrılmaktadır. Bu boyutlar birbirinden bağımsız olmayıp bazen birbirleriyle örtüşmekte, bazen biri diğerinden etkilenmekte ve bazen de ortaklaşa etkileşim içinde bulunmaktadırlar. Bu üç boyutu içinde barındıran bir yapı içerisinde sürdürülebilir gelişmenin sağlanabilmesi için; her boyutun kendi içerisinde sürdürülebilirliğini gerçekleştirmesi ve boyutların birbiriyle etkileşimlerinin dengeli olması esastır. Bu bağlamda sürdürülebilirliğin üç boyutunu açıklayacak olursak; Ekonomik sürdürülebilirlik; topluma katkıda bulunan ürün ve hizmetleri üretirken kârlı olmayı hedefleyen bir işletmenin maliyet-fayda analizi ile ilgilidir. Bu yaklaşım ekonomik, çevresel ve sosyal gelişmelerden kaynaklanan fırsatları ve riskleri değerlendirerek paydaşlara uzun vadeli değer yaratmayı amaçlamaktadır. Ekonomik sürdürülebilirlik; kârlılığı, işletme giderlerini, gelir değişkenliğini, şirketin finansal performansını, diğer sermaye unsurlarını nasıl yönettiğini, insanı, üretimi, doğal sermayeyi ve yatırımların sürdürülebilirliğini içerir. İşletmelerin finansal alanındaki tüm bu konularda uzun vadeli bir devamlılık sağlanması hedeflenmektedir (Eş, 2008: 22-23).

Sürdürülebilirliğin sosyal boyutu ise, toplumun iyi olma hali ile alakalıdır. Bu iyi olma hali; ekonomik olarak zenginlik veya varlıklı olmaktan ziyade, refah durumunun gelişmiş olması ile tanımlanmaktadır. Sosyal sürdürülebilirlik; aynı ekosistemler gibi kişisel ve sosyal ihtiyaçların karşılanması ile doğanın bu doğrultuda insan yaşamını ve aktivitelerini destekleme kapasitesi arasındaki denge olarak da isimlendirilebilir. Özetle; toplumun sosyal açıdan devamlılığı olarak ta adlandırılmaktadır (Choi, Ng, 2011: 270).

Sürdürülebilirliğin çevresel boyutu ise; hem tüm ekosistemleri, hem de toprak, hava ve su da dahil olmak üzere yaşayan canlı ve cansız tüm doğal sistemler üzerindeki etkilerle ilgilidir. Çevresel göstergeler girdilerle (malzeme, enerji, su vb.) ve çıktılarla (emisyonlar, katı ve sıvı atıklar vb.) ilgili performansı içerir (Ceylan, 2010: 13).

Aile İşletmelerinin Sürdürülebilirliği

Aile işletmelerinin temel amaçlarından biri, sürekliliği sağlayarak işletmeyi yeni nesillere devretmektir. Ancak, bu her zaman mümkün olmamaktadır. Lee (2000: 657), yaptığı araştırmalar sonucunda ABD'deki aile işletmelerinin sadece %30'unun ikinci nesile kadar devam ettiğini ve yaklaşık %15'inin üçüncü nesil yönetimine geçtiğini ortaya çıkarmıştır. Aynı şekilde İngiltere'de ise, ikinci nesile geçen aile işletmesi oranı %24 iken, üçüncü nesile geçen aile işletmesi oranı %14'tür. Chu ve Macmurray'ın yaptıkları çalışmalara göre pek çok Çin işletmesinin ancak birinci nesille süreklilik gösterdiğini belirtmişlerdir. Çin'deki; "birinci nesilin yarattığı ve ikinci nesilin geliştirdiği aile işletmesinin kaderini üçüncü nesil dağıtır, har vurup harman savurur" (Lee, 2000:657) özdeyişi bunu kanıtlar niteliktedir.

Özetlersek; aile işletmelerinin sürdürülebilirliğini belirleyen faktörleri aşağıdaki gibi sıralalayabiliriz:

- Aile ve işletme sistemi (Dyer ve Handler, 1994),
- Çatışmalar (Ulukan, 1998; Bowman, 1991; Karofsky, 2005),
- Kadınların aile işletmelerindeki etkisi (Danes, 2005),
- Yetki devri (Stavrou ve Swiercz, 1998),
- Planlamalar (Karpuzoğlu, 2001; Karofsky, 2005)
- Profesyonel yönetim (Lee, Lim ve Lim, 2000).

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışma, bir asrı aşkın süredir ayakta kalan aile işletmelerinin, sürdürülebilirlik boyutları açısından mevcut durumlarını üst düzey yöneticilerin bakış açıları üzerinden incelemeyi ve değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

Günümüzde büyük ve çok uluslu işletmeler sürdürülebilirlik raporlarını açıklamaktadır ancak bu raporlardaki teknik detayların çokluğundan dolayı; raporların anlaşılması karmaşık ve güçtür. Bu araştırmada sürdürülebilirliğe; sosyal bilimler açısından teknik raporlardan daha anlaşılır bir yaklaşım kazandırılmaya çalışılmaktadır.

Soruların hazırlık aşamasında ilk olarak literatür taraması yapılmış; fakat kapsamlı bir ölçek bulunamamıştır. Literatürde var olan sürdürülebilirlik çalışmaları incelenmiş, Refika Bakoğlu ile Olcay Bige Aşkun'un birlikte hazırlamış olduğu "The Role of Sustainability in Long Term Survival of Family Business:Henokiens Revisited" adlı makale baz alınarak sürdürülebilirliğin 3 boyutunun altındaki kavramlar belirlenmiştir. İlgili alanda çalışan akademisyenler, yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin katılımıyla bir odak grup oluşturularak, kavramların soru haline getirilmesi üzerine çalışmalar yapılmıştır. Hazırlanan sorular, 50 yıl öncesinde kurulmuş olan 4 işletmede pilot çalışma yapılarak test edilmiştir. Alınan geri dönüşler ışığında, 40 soru son halini almış ve soruların gerçek örneklem kümesinde bulunan işletmelere yöneltilmesine karar verilmiştir.

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinde var olan yarı yapılandırılmış mülakat soru formu aracılığıyla veriler toplanmıştır. Örneklem kümesinin oluşturulması için 100 yıl ve öncesinde aile işletmesi olarak kurulan İstanbul'da bir asırdır varlığını aktif olarak sürdüren 24 gıda işletmesi tespit edilmiştir. Bu İşletmeleri öncelikli arayıp araştırma için izin istenmiştir. 12 işletme araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Bu bağlamda amaçlı örnekleme yöntemiyle; gıda sektöründe faaliyet gösteren bu 12 işletmeden randevular alınarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sırasında ses kayıtları alınmıştır. Sorular, yapısı gereği izin veren aile bireylerine ve/veya işletmelerin tepe yöneticilerine yöneltilmiştir. Ses kayıtlarının yazıya geçirilmesiyle 105 sayfalık veri toplanmış ve içerik analizi yöntemi uygulanmıştır. GRİ İlişkiler Analizi ve Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative – GRI)

"GRI Raporlama İlkeleri" yöntemlerinden esinlenilerek işletmelere yöneltilen sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda "0" ve "1" ("Sıfır" ve "Bir") puan verilmiş ve sürdürülebilirlik skorları oluşturulmuştur.

BULGULAR

Bu bölümde işletmelere yöneltilen soruların sürdürülebilirlik boyutlarına ilişkin hem kavramlar hem de işletmeler özelinde genel bir değerlendirilme yapılacaktır.

Tablo 2: İşletmelere Yöneltilen Genel Sorular

İşletmeler	Kuşak	Kuruluş Yılı	Kurucusu kim/kimler?	Şirket yapısı	Çalışan Sayısı	Şirket Sermayesi
Akmanoğlu Fırını	6. kuşak	1883	Hacı Mustafa Efendi	Şahıs Şirketi	21	-
Altan Şekerleme	4. kuşak	1865	Karagözoğlu Emin Bin	Şahıs Şirketi	4	-
Asri Turşucu	3. kuşak	1913	Vahdettin Bey ve babası	Şahıs Şirketi	Çalışan Yok	-
Beyaz Fırın	5. kuşak	1836	Kosma Stoyanof	Anonim Şirket	455	2.927.000,-TL
Filibe Köftecisi	5. kuşak	1893	Mehmet Saltuk	Şahıs Şirketi	5	-
Hacı Bekir	6. kuşak	1777	Hacı Bekir	Anonim Şirket	100 +	250.000,-TL
Hasanpaşa Fırını	4. kuşak	1903	Yedi Sekiz Hasan Paşa	Limited Şirket	10	200.000,-TL
Karaköy Güllüoğlu	6. kuşak	1820	Mahmut Çelebi	Anonim Şirket	130	6.800.000,- TL
Konyalı Lokantası	5. kuşak	1897	Hacı Ahmet Doyuran	Anonim Şirket	60	1.950.000,- TL
Saffet Abdullah Güllaçları	4. kuşak	1881	Abdullah Efendi	Şahıs Şirketi	40	-
Şeref Büryan	4. kuşak	1892	Hasan Ergüzel	Limited Şirket	35	500.000,-TL
Vefa Bozacısı	4. kuşak	1876	Hacı Sadık Bey	Anonim Şirket	104	1.450.000,-TL

Tablo 1'de işletmelere yöneltilen genel sorular verilmiştir. İşletmelerin 3. kuşak ve 6. kuşaklar arasında yer aldıkları görülmektedir. Şahıs şirketlerin sermaye bildirme zorunluluğu olmamasından dolayı tutar yazılmazken, diğerlerinin sermayeleri 200.000 TL. ve 6.800.000 TL. arasındadır. İşletmelerin yapıları ise şahıs, anonim ve limited şirket şeklinde değişmektedir.

Ekonomik sürdürülebilirliğe ilişkin 17 başlık üzerinden işletmelere "0" veya "1" puan verilerek işletmelerin ekonomik sürdürülebilirlik skorları değerlendirilmiştir. Bu durumda 15'er puanla birinciliği Beyaz Fırın, Hacı Bekir ve Vefa Bozacısı paylaşmaktadırlar.

İşletmelerinin tamamında geleneklere bağlılık görülmektedir. Sorulara verilen yanıtlara ek olarak görüşmeler sırasında kayıt dışı edinilen bilgiler bulunmaktadır. Örneğin; işletmelerin birinde, işletmenin başına geçen aynı zamanda ailenin de başına geçmektedir denilmiştir. Bir başka örnek te ise, ailenin en fazla 1-2 çocuk sahibi olması nedeniyle, olası çatışma ve ayrılmaların önüne geçildiği ve bunun da aile geleneğine dönüştüğünden bahsedilmiştir.

Diğer bir örnek ise iş yapış şekillerine göre verilmiştir. Örneğin büyük babalarından kalma sistemi, "olduğu gibi devam ettirebilmek" ya da her yeni neslin işletmeye hem "yenilikler ve yeni ürünler" katması hem de gelecek veya mevcut nesilden kendi isimleriyle anılan ürünler geliştirmeleri de beklenmektedir. Tüm işletmelere verilen puanlar sonucunda "Gelenekler" başlığı 12 puan almıştır.

Görüşülen işletmeler, kısa ve uzun vadeli planları oluştururken vizyoner yaklaşımlar sergiledikleri yönünde fikir beyan etmişlerdir. Ayrıca; marka kimliği, ihtiyatlılık, ülkenin finansal gücü ve işletmenin finansal gücü gibi faktörleri de değerlendirdiklerinden bahsetmişlerdir. Ek olarak; kontrollü büyüme ve

yurt dışına açılma, daha küçük işletmelerde ise, mevcudu koruma ve/veya yıllık hedefleri gerçekleştirme eğilimi gözlemlenmiştir. 2 işletmenin sürdürülebilir tesis kurma planları olduğu öğrenilmiştir. "Kısa ve Uzun Vadeli Planlar" başlığında 10 işletmeye "1" puan verilmiştir.

Ekonomik istikrar başlığı altında, literatürün aksine, işletmenin finansal gücü ailelerin kişisel zevklerini desteklemek için kullanılmamış, tersine ailenin mal varlıkları işletmelerin çıkarları doğrultusunda kullanılmıştır. Daha önce bahsedilen ihtiyatlılık burada da finansal ihtiyatlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Müşteri sadakati, çalışanlarla dayanışma kriz dönemlerinde gıda sektörünün daha az etkilenmesi önemli faktörlerdir.

Finansal Kaynak Bulma başlığı altında, bir işletme dışındaki işletmeler finansal destek almadıklarından ve kendilerinden sürekli destek beklendiğinden bahsetmişlerdir. İşletmelerin yeterli gayreti göstermemesi değil, var olan kurum ve kuruluşların yeterli desteklerde bulunamadığı dile getirilmiştir.

Diğer Kaynak Bulma başlığı altında sadece 4 işletme destek aldığını belirtmiştir. Desteklerin içeriğine bakıldığında ise; hijyen eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği, personel eğitimleri ve fuar katılımı görülmektedir.

Devlet Teşviklerinden sadece 3 işletme yararlanmıştır. Asırlık işletmelerimizin kültürel miras olarak görülmesi ve desteklenmesi ekonomiyi de pozitif yönde etkileyecektir.

Tedarikçi İlişkileri başlığı altında işletmeler, genel olarak tedarikçileri ile uzun soluklu çalışma, kaliteli hammadde/mamul/yarı mamul, ürün standardı ve yerel işbirliklerinin öncelikli olduğundan bahsetmişlerdir. Ayrıca tedarikçilerini destekleyen ve geliştirmeye çalışan faaliyetlerden de bahsedilmiştir.

Ürün Çeşitliliği başlığı altında 9 işletme, geçmişten beri ürün çeşitliliği yaptıklarını ve yapmaya devam edeceklerini, diğer 3 işletme ise ürün çeşitliliğinin olmadığını/olmayacağını dile getirmiş ve tüm işletmelerin ortak paydasının marka kimliği olduğu gözlemlenmiştir. Ürün çeşitliliği olmayanlara "0" verilmişse de bu durum odaklanmış pazar stratejisi üzerinden değerlendirildiğinde olumsuz bir durum olarak algılanmamıştır.

Kaizen – Kalite başlığı altında tüm işletmeler kalitelerini korumak ve/veya geliştirmek için çeşitli faaliyetlerde bulunduklarından bahsetmişlerdir.

Müşteri Odaklılık başlığı altında işletmeler; müşteri sağlığını önemsediklerini, müşterilerine doğal, kaliteli ürünleri çeşitli indirim ve kampanyalar aracılığıyla sunduklarını belirtmişlerdir.

Satış Cirosu Artırma başlığı altında, işletmelerin isimlerinin bilinirliliğinden dolayı uzun yıllardır sadık müşteri kitlesine sahip olduğunu söylemek mümkündür. 2 işletme satış cirolarını artırmaya yönelik etkinliklerde bulunmamaktadır. Ancak marka bilinirliklerine güvenerek hareket etmeleri zaman içerisinde unutulmalarına veya belli bir kesimin bildiği ve tercih ettiği bir işletmeye dönüşmelerine sebep olabilir.

Rekabet Avantajı başlığı altında işletmeler sektörlerinde en eski işletmelerden biri olmalarının doğal bir avantaj sağladığını belirterek, rakiplere göre pozisyon almadıklarından bahsetmişlerdir. Genel olarak rakiplerin durumlarına bakmadıklarını, ancak onları kendilerini geliştirmek için takip ettiklerini belirtmişlerdir.

Yenilikçi Teknolojiler başlığı altında, işletmeler teknolojiyi takip etmenin önemine vurgu yapmakla beraber yoğun makineleşmeye ihtiyaç duymamaktadırlar. Saffet Abdullah Güllaçları istisna olarak yeni sistemler geliştirdiğini belirtmiştir.

Yatırımcılar İçin Değer Yaratma başlığı altında işletmelerin tamamı özel çabalarının olmadığını belirtmişlerdir.

Sosyal sürdürülebilirliğe ilişkin 9 başlık üzerinden işletmelere "0" veya "1" puan verilerek, işletmelerin sosyal sürdürülebilirlik skorları değerlendirilmiştir. Asri Turşucusu çalışan sorularına cevap veremediği için değerlendirme dışında bırakılmıştır.

Beyaz Fırın, Hacı Bekir, Konyalı Lokantası, Saffet Abdullah ve Vefa Bozacısı 9'ar puanla birinciliği paylaşmaktadırlar.

Sosyal Sorumluluk Projeleri başlığı altında, işletmelerin bir kısmının küçük işletmeler olmaları kendi başlarına projeler gelişmeleri yönünde engel teşkil etmektedir.

Yardımseverlik başlığı altında, işletmeler kültürel sebeplerle çok detay vermemekle birlikte çeşitli yardımlarda bulunduklarından bahsetmişlerdir.

Güven ve Dürüstlük başlığı altında, işletmeler güven ve dürüstlük konusunda taviz vermediklerinden ve bu sayede de paydaş ilişkilerinin iyi olduğundan bahsetmişlerdir.

Personel İlişkileri başlığı altında, literatürü destekleyen bir tablo ortaya çıkmakla birlikte sadece Asri Turşucu'nun çalışanı olmamasından dolayı skor 11 olarak hesaplanmıştır. Personel değişim oranının genelde düşük olduğu belirtilmiş ancak servis çalışanlarının -hizmet sektörünün geneli gibi- oranı artırdığına değinen işletmeler olmuştur.

Kabiliyet ve Yetenek Yönetimi başlığında, işletmeler büyüklüklerine göre çeşitli çalışmalar yaptıklarından bahsetmişlerdir.

Eğitim ve Geliştirme konusunda işletmelerin iç ve dış kaynaklı çeşitli çalışmaları bulunmaktadır.

Etik Standartlar ise, işletmeden işletmeye değişiklikler göstermekle birlikte 'dürüstlük, çalışkanlık' gibi ortak kavramlara rastlanmaktadır.

Çalışma Koşulları başlığında işletmelerin son tüketiciye hitap etmeleri sebebiyle, büyük çoğunluğunun haftanın 7 günü hizmet verdiği görülmüştür. İşletmeler haftalık 45 saat yasal çalışma süresine riayet ettiklerini belirtmekle birlikte, bazı işletmelerin günlük vardiyalarının 10 saat ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Çevresel sürdürülebilirliğe ilişkin 7 başlıkta işletmelere "0" veya "1" puan verilerek işletmelerin çevresel sürdürülebilirlik skorları değerlendirilmiştir. Bu durumda 7'şer puanla birinciliği: Akmanoğlu Fırını, Hacı Bekir Karaköy Güllüoğlu ve Saffet Abdullah paylaşmaktadırlar. Diğer işletmeler ise 6 puan almışlardır.

İşletmelerin; "Çevreyi Koruma ve Duyarlılık, Müşteri Sağlığına Özen Gösterme, Enerji Tüketimini Azaltma, Yenilenebilir Hammadde ve Enerji Verimliliği" başlıklarında çeşitli yaklaşım ve davranışlarının olduğu ve duyarlılıklarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bahsi geçen 5 başlık tam puan almıştır.

Geri Dönüşüm başlığında 2 işletme geri dönüşüm konusunda farkındalıklarının olduğunu fakat yeterince çalışma yapamadıklarından bahsetmişlerdir.

Karbon Ayak İzi konusunda işletmelerin yarısının bilgi ve/veya fikir sahibi olmaları gelecek konusunda oldukça ümit verici olarak görülmüştür.

Tablo 2: Toplam Sürdürülebilirlik Skorları

Toplam Sürdürülebilirlik Skorları				
İşletme Adı	Ekonomik Sürdürülebilirlik Skoru (Max.17)	Sosyal Sürdürülebilirlik Skoru (Max.9)	Çevresel Sürdürülebilirlik Skoru (Max.7)	Toplam (Max.33)
Hacı Bekir	15	9	7	**31**
Beyaz Fırın	15	9	6	**30**
Vefa Bozacısı	15	9	6	**30**
S. Abdullah Güllaçları	13	9	7	**29**
Karaköy Güllüoğlu	13	8	7	**28**
Konyalı Lokantası	13	9	6	**28**
Akmanoğlu Fırını	11	8	7	**26**
Filibe Köftecisi	11	8	6	**25**

Şeref Büryan	12	7	6	**25**
Altan Şekerleme	10	8	6	**24**
Hasanpaşa Fırını	10	8	6	**24**
Asri Turşucu	13	3	6	**22**

Tablo 2'de toplam puanlara göre işletmeler büyükten küçüğe göre sıralanmıştır. Toplam 33 başlık üzerinden işletme skorları oluşturulmuştur. En yüksek puanı Hacı Bekir, ikinciliği ise Beyaz Fırın ve Vefa Bozacısı 30'ar puanla almıştır.

İşletmelerin sürdürülebilirlik puanları üzerinden genel bir değerlendirme yapacak olursak, işletmelerin sürdürülebilirliklerini sağlamak için gayret gösterdiklerini ve eksik yanlarını güçlendirerek uzun yıllar hayatlarına devam edebileceklerini öngörmek mümkün olacaktır.

SONUÇ

Türkiye'de asırlık 162 işletme tespit edilmiş ve bunların yarısına yakınının İstanbul'da yer aldığı görülmüştür. İşletmelerin yarısı büyümek yerine var olan şekliyle devam etmeyi tercih etmişlerdir. Görüşülen aile işletmelerinin çoğunluğu küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşmaktadır.

İşletmelerin ekonomik sürdürülebilirlikleri değerlendirildiğinde, ailenin tecrübelerinin sonraki nesillere aktarıldığı tespit edilmiştir. Ekonomik açıdan yaşanabilecek sorunlara karşı tutumlu ve hazırlıklı oldukları belirlenmiş, gelenek ve göreneklere bağlılıklarının devamlılığı da ortaya konulmuştur. İşletmeler kanaatkâr olduklarını anlatırken, Saffet Abdullah Güllaçları; "Tencerede pişirip kapağında yiyen kişilerdik." diyerek bu durumun altını çizmiştir. Kriz dönemlerinde ürün çeşitliliği ve ihtiyat akçelerinin önemli olduğunun vurgusu yapılmıştır. Günümüzde birçok işletme hızlı büyümeye çalışırken batma tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Asırlık aile işletmelerinin kontrollü büyümeyi tercih etmeleri ve/veya büyümek yerine mevcudu korumaya yönelik tutum ve davranışları, sürdürülebilirliklerine katkı sağlamaktadır.

Görüşülen işletmeler; 1. ve 2. Dünya Savaşları, darbeler, muhtıralar, ekonomik krizler, narh uygulamaları, varlık vergisi, karneli dönemler gibi birçok badire atlatmışlardır. Bu dönemlerde aileyle ve çalışanlarıyla dayanışma içinde hareket etmişlerdir. Ailenin mal varlığı, bazı işletmelerin ayakta kalabilmesi için kullanılmıştır.

Devlet teşviklerinin, meslek odalarının ve derneklerin genel olarak yeterli düzeyde finansal kaynak sağlayamadığı işletmelerce dile getirilmiştir. Hatta teşvikten ziyade meslek odaları ile dernekleri yük olarak gördüklerini ima etmişlerdir.

Aile işletmeleri, diğer işletmelere nazaran itibarlarına daha çok önem vermektedir. Ailelerine ve topluma karşı sorumluluk duyguları yüksektir. Bu durum, görüşülen işletmelerde de çeşitli sosyal sorumluluk faaliyetleriyle benzerlik göstermektedir.

Çalışanlarla bütünleşme, örneklem kümesinin genelinde mevcuttur. Aile işletmelerinde, işgücü devir oranın yüksek olması beklenirken, genel itibariyle düşük olduğu görülmüştür. Kadınlara pozitif ayrımcılık yapıldığını açıkça dile getiren işletmeler de olmuştur.

Literatürde aile işletmelerinin zayıf yönlerinden biri, aile değerlerinin iş değerlerinin önüne geçmesi halinde, yetkin olmayan aile bireylerinin önemli görevler üstlenmeleri ve dolayısıyla çalışanlarının kendilerinden daha nitelikli olmalarını istememeleri (Çetin ve Tikici, 2008) iken, görüşülen işletmelerde tam tersi bir durum saptanmıştır. Ayrıca işletmeler çeşitli eğitim ve geliştirme faaliyetleriyle çalışanlarının bilgi ve becerilerine yatırım yapmaktadırlar.

İşletmelerin gelecek kuşaklara devriyle ilgili çeşitli fikirleri olmakla birlikte devamlılık için profesyonel yönetim ve kurumsallaşma çalışmalarına ağırlık verme çabası içinde oldukları görülmüştür.

İşletmelerin ürünlerinde ve hammaddelerinde kaliteden taviz vermedikleri görülmüştür. Her zaman en iyiyi sunmayı atalarından kalan bir yadigâr olarak gören işletmelerin müşteri odaklı tutumları öne çıkmıştır.

Çevre konusunda hassas olan işletmeler, sektörlerine göre çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır. Enerji tüketimlerini azaltmanın sürdürülebilirlik için vazgeçilmez olduğunun farkındadırlar. İmkânları olsa/sağlansa, alternatif enerjilere yönelmeyi düşünenlerin yanı sıra yeşil fabrika kurma konusunda plan yapan işletmelere de rastlanmıştır.

Araştırmanın konusunu oluşturan aile işletmelerinin sadece İstanbul ilinde ve gıda sektöründe ele alınması araştırmanın kısıtları olarak ortaya çıkmaktadır. Gelecekte bu alanda diğer illerimizdeki ve sektörlerdeki asırlık işletmeleri kapsayacak çalışmalar yapılması ülkemizdeki işletmelerin sürdürülebilirlik karnelerini öğrenmek adına önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Bakoğlu, R ve Yıldırım, Aşkun Olcay Bige. (2016). The Role of Sustainability in Long Term Survival of Family Business: Henokiens Revisited, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 235, 788 - 796

Bowman, N.(1991). Transferring Management In The Family-Owned Business, U.S. Small Business Administration, Emerging Business Series, 1-33

Ceylan, Ö. (2010). Tüketicilerin Çevresel Sürdürülebilirlik ve Ekolojik Moda Konusunda Bilgi Düzeyi, Tutum ve Davranışlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi.

Choi, S. ve Ng, A. (2011). Environmental and Economic Dimensions of Sustainability and Price Effects on Consumer Responses", Journal of Business Ethics, 4(2), 269-282.

Çetin, C. ve Tikici, M. (2008). İş Doyumu İle Tükenmişlik Sendromu İlişkisinin Aile İşletmelerindeki Görünümüne İlişkin Bir Araştırma. Üçüncü Aile İşletmeleri Kongresi, Editör: Tamer Koçel, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, İstanbul. S.107-120.

Danes, M. S. ve Olson,P. D. (2003). Women's Role involvement In Family Businesses, Business Tensions & Business Success, Family Businesses Review, 16(1), 53-68

Dyer, J.,Gibb, W. ve Handler, W. (1994). Entrepreneurship And Family Business: Exploring The Connections, Entrepreneurship: Theory & Practice, 19, 1

Eş, A. (2008). Sürdürülebilirlik ve Firma Düzeyinde Sürdürülebilirlik Performans Ölçümü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

Gladwin, T. N.,Kennelly,J. J. ve Krause,T. S. (1995). Shifting Paradigms for Sustainable Development: Implications for Management Theory and Research", Academy of Management Review, 20(4), 874-907.

Karofsky, P. (2005). How Easy Day Uses Strategic Planning To Build Camaraderie Between Its Two Families.

Karpuzoğlu, E.(2001). Büyüyen ve Gelişen Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma, İstanbul: Hayat Yayıncılık

Lee, K. S.,Lim, W. S.ve Lim,G. H.(2000). Succession and Survival Of Family Business, Academy of Management Review,28(4), 57-666

Stavrou, E. T. ve Swiercz, P. M. (1998). Securing The Future Of The Family Enterprise: A Model Of Offspring Intentions To Join the Business, Entrepreneurship: Theory & Practice, 10422587, 23, 65.

Ulukan, C. (1999). Aile İşletmelerinde Büyüme Süreci, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir

Vinton, K. (2003). Keeping The Family Business Healthly Four Keys To Success.

SİMBİYOTİK İLİŞKİLERİN ÖRGÜTLERE YANSIMASI

Doç. Dr. Taşkın KILIÇ

Ordu Üniversitesi,
taskinkilic79@hotmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Nihan SENBURSA

Ordu Üniversitesi,
nihan.senbursa@gmail.com

ÖZET

İçinde bulunduğumuz Endüstri 4.0 ve postmodern dönemde örgütler ayakta kalmak, rekabet üstünlüğü elde etmek ve sürdürülebilir bir yapıda amaçlarına ulaşmak için farklı strateji, yol ve yöntemler geliştirmektedirler. Zira örgütler gibi doğada farklı türe mensup bazı canlılar, hayatta kalmak veya besin kaynaklarına ulaşırken avantaj elde etmek gibi sebeplerle birlikte hareket ederler. İki organizmanın fiziksel olarak birlikte hareket etmeleri veya bir organizmanın diğer bir organizmaya bağlı yaşam sürme olgusu biyoloji biliminde "Simbiyotik İlişki" olarak ele alınmaktadır. Birbirlerine bağlı bir yaşam sürdüren iki farklı organizmanın büyümesi ve gelişmesi simbiyotik bir ilişkinin temel parametrelerini oluşturmaktadır (Köksal, 2011; Zaccaro ve Horn, 2003). Biyoloji biliminde ele alınan simbiyotik ilişkilerin örgüt ekosisteminde de uygulamalarına rastlanmaktadır. Zira belirsizlik, risk ve rekabetin şiddetinin arttığı günümüz koşullarında örgütler, ayakta kalıp sürdürülebilir bir çevrede faaliyette bulunmak için farklı endüstrilere mensup örgütler ile simbiyotik ilişkiler içerisine girmeye ihtiyaç duymuşlardır.

Bu kapsamda bazı örgütler farklı endüstrideki örgütler ile mutulaizm, komensalizm gibi simbiyotik ilişkiler kurarak yeni endüstri alanları oluşturmaktadırlar. Bu araştırma kapsamında örgütlerin kurmuş olduğu simbiyotik ilişkiler kavramsal çerçevede ele alınacaktır. Doğada farklı türe mensup canlıların kurduğu işbirlikleri, Biyoloji biliminde "simbiyotik ilişkiler" olarak ele alınmaktadır. Benzer ilişkilerin örgütsel düzlemde olup olmadığının tespit edilmesi bu araştırmanın amacıdır. Araştırma tanımlayıcı türde ele alınmıştır. Bu kapsamında yönetim ve biyoloji literatürü incelenerek konunun kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Buna ek olarak tanımlanan simbiyotik ilişkilerin mevcut endüstrilerde olup olmadığı gözlem ve raporlardan çıkarımlar yapılarak örneklendirilmiştir. Araştırma sonucunda Sağlık, denizcilik, turizm, tekstil, gıda, üniversiteler ve teknoloji endüstirilerinin ağırlıklı olarak mutualizm kısmen kommensalizm ve sınırlı sayıda parazitizim ilişkileri geliştirdikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütlerde simbiyotik ilişkiler, sağlık turizmi, deniz turizmi, deniz korsanlığı, denizci sağlığı, kazan kazan ilişkisi

KURUMSAL MANTIKLARIN ALGILANAN KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK FAYDASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: PARADOKS ZİHNİYETİNİN ARACI ROLÜ

Arş. Gör. Gizem Aras-BEGER

Yaşar Üniversitesi

gizem.beger@yasar.edu.tr

Prof. Dr. Duygu TÜRKER

Yaşar Üniversitesi,

duygu.turker@yasar.edu.tr

ÖZET

Örgütler günümüzde farklı kurumsal düzenleri gerektiren çoklu kurumsal mantıklar ile çevrili bir alanda faaliyet göstermektedirler. Ancak literatürde, özellikle kurumsal mantıkların örgütler içerisinde nasıl tezahür konusunda önemli bir boşluk bulunmaktadır. Bu sebeple çalışmanın amacı, örgütlerin faaliyet gösterdiği ortamdaki mevcut kurumsal mantıkların, örgütlerin farklı kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) yaklaşımları üzerindeki etkilerini ve bunların oluşma yolları-sonuçlarını açığa çıkarabilmektir. Bu amaç doğrultusunda KSS özelliklerine dayalı bir tipoloji geliştirilerek araştırma modeli oluşturulmuştur. Analiz için farklı sektörlerde faaliyet gösteren toplam 192 şirket üzerinde bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bulgular, kurumsal mantıklar ile algılanan KSS faydası arasında bir ikilik açığa çıkarmıştır: ticari mantık daha çok şirketsel faydayı artırırken, sosyal mantığın daha çok toplumsal faydayı artırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca örgütlerde her iki mantığın bir arada bulunması kapsamında, birbiri ile rekabet eden çeşitli unsurlardan kaynaklı gerilimleri kabul etme ve hatta bu gerilimlerden enerji üretmeyi sağlayan paradoks zihniyetinin, bir çeşit zihinsel esneklik ile uyumsuz yapılar arasında aracılık ederek hem şirketsel hem de toplumsal fayda sağlanmasına olanak sağladığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Kurumsal Mantıklar, Algılanan Fayda, Paradoks Zihniyeti

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İŞTEN ÇIKARILANLARA DESTEK HİZMETİ (OUTPLACEMENT) ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Dr. Öğr. Üyesi Esin ERTEMSİR
Yıldız Teknik Üniversitesi,
ertemsir@yildiz.edu.tr

Derya ÇELİK
Yıldız Teknik Üniversitesi,
deryacelk97@gmail.com

Özge KOBAK
Yıldız Teknik Üniversitesi,
s1220022@std.yildiz.edu.tr

Zeynep Sinem NALBANTOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi,
zsnalb@gmail.com

ÖZET

İşten çıkarmaların olumsuz sonuçlarını en aza indirmek için işletmeler tarafından sürdürülen faaliyetler sonucunda "İşten Çıkarılanlara Destek Hizmeti" (İÇDH) kavramı ortaya çıkmıştır. Outplacement'a karşılık olarak "yeniden işe yerleştirme danışmanlığı" olarak da isimlendirilen bu kavram en basit tanımıyla işletmelerin organizasyonel değişim, şirket birleşmesi veya küçülmesi gibi nedenlerle işini sonlandırmak durumunda kaldığı çalışanlarına sunduğu bir kariyer desteğidir. Bu destek kapsamında kariyer danışmanlığı, işe yerleştirme yardımı, mülakat koçluğu, bilgisayar eğitimi, iş arama becerisini arttırmaya yönelik görüşmeler gibi çeşitli hizmetler sunulabilmektedir. Bu çalışmada İşten Çıkarılanlara Destek Hizmetinin işten çıkarılan ve geride kalan çalışanların motivasyonuna, bağlılığına ve kurumsal imaja etkisi araştırılmıştır. Türkiye'de bu hizmeti kendi bünyesinde veren veya danışmanlık firmalarından satın alan 6 işletmenin yöneticileri ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler yapılmış ve toplanan işletme düzeyinde veriler tema analizi ve betimsel analiz ile tartışılmıştır. Görüşme soruları literatür taramasına dayanarak belirlenen toplam 4 tema altında oluşturulmuştur. Bunlar; işten çıkarılma nedenleri, işten çıkarılanlara destek hizmetinin uygulanması (sağlanma şekli/ kademesi/ kapsamı/süresi), hizmetin işten çıkarılan ve geride kalan çalışanların motivasyon ve bağlılığına etkisi, hizmetin kurumsal imaja etkisi temalarıdır. Araştırma sonuçlarına göre birleşme ve satın alma kaynaklı yalınlaşma gibi sebepler yanında örgütsel küçülme ya da özelleştirme gibi sebeplerle dönemsel olarak yoğun kullanılan İÇDH'nin şirketin çalışan gözündeki imajını yüksek derecede olumlu etkilediği ve çalışanların şirkete olan bağlılığını arttırdığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *İşten Çıkarılanlara Destek Hizmeti, outplacement, nitel araştırma*

GİRİŞİMCİLİK-PROFESYONELLİK-LİDERLİK KARİYER ARZULARINDA KİŞİLİK VE CİNSİYETİN ROLÜ

Prof. Dr. S. Arzu Wasti

Sabancı Üniversitesi,
arzu.wasti@sabanciuniv.edu

Elif Selva Oruç

İstanbul Üniversitesi

ÖZET

Günümüzde bireylerin kariyerlerinin tek boyutlu olmaktan ziyade zaman içerisinde çok farklı yönlere evrilebildiği gözlenmektedir. Bu gözlemlerden ve Kanter'in (1989) önerdiği bürokratik, profesyonellik ve girişimcilik kariyer formları çerçevesinden esinlenerek, Chan ve diğerleri (2012) girişimcilik (*Entrepreneurial*), profesyonellik (*Professionalism*), liderlik (*Leadership*) arzularının motivasyon, niyet ve yeterlilik alt boyutlarının ile ölçülmesi amacıyla EPL ölçeğini geliştirmişlerdir. Bu araştırmamızda EPL ölçeklerinin kariyer hedeflerine ilişkin bu kavramların bireylerin kişilik özellikleri ve cinsiyetlerine göre nasıl farklılaştığı sınanmıştır.

YÖNTEM

Türkiye'deki iki vakıf üniversitesinde yarı-zamanlı işletme yüksek lisans programlarına devam eden 117 öğrenci bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 26-45 ve yaş ortalaması 31.5 olmak üzere %49'u kadındır. Kişilik özellikleri 100 maddelik altı boyutlu HEXACO ölçeğinin Türkçe geçerlemesi (Wasti ve diğerleri, 2008) ile ölçülmüştür.

BULGULAR

Ölçeklerin faktör yapılarının sınanmasında JAMOVI (2021) programı kullanılmıştır. EPL girişimcilik ve profesyonellik motivasyonu maddeleri tek faktöre, liderlik motivasyonu maddeleri ise duygusal-normatif ve çıkarcı olmama olmak üzere iki faktöre yüklendiği model en iyi uyum istatistiklerini göstermiştir. EPL niyet ve yeterlilik ölçekleri ise teorik olarak öngörülen üçer faktörleri modellere uyum sağlamıştır. Profesyonellik motivasyonu alt ölçeğinden iki, girişimcilik yeterliliği alt ölçeğinden üç, profesyonellik yeterliliği, profesyonellik niyeti ve liderlik niyeti alt ölçeklerinden birer madde çıkarılmıştır. Yapılan regresyon analizleri kadınların erkeklerden daha düşük girişimcilik motivasyon ve niyeti gösterdiğini (Haus ve diğerleri, 2013), ancak yazından farklı olarak (örn., Elprana ve diğerleri, 2015) liderlik arzularının farklılaşmadığı bulunmuştur**.** Geçmiş çalışmalarda tüm Büyük Beş kişilik faktörlerinin liderlik arzularında açıklayıcı etkisi bulunmasına paralel olarak (örn, *Kennedy vd., 2021*), deneyime açıklık, dışadönüklük, sorumluluk ile ilişkisi görülürken, yazının aksine uyumluluk ile negatif bir ilişki görülmüştür. Bunun yanı sıra, yazında Karanlık Üçlü ve liderlik bulgularıyla tutarlı olarak (örn, *Kennedy vd., 2021; Lee vd., 2013*) Dürüstlük-Alçakgönüllülük kişilik özelliğinin, liderlik ve girişimcilik arzuları üzerinde olumsuz etkisi olması düşündürücü bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

Chan, K. Y., Ho, M. H., Chernyshenko, O. S., Bedford, O., Uy, M. A., Gomulya, D., Sam, Y.L., ve Phan, W. M. 2012. Entrepreneurship, professionalism, leadership: A framework and measure for understanding boundaryless careers. **Journal of Vocational Behavior**, 81(1): 73-88.

Elprana, G., Felfe, J., Stiehl, S., ve Gatzka, M. 2015. Exploring the sex difference in affective motivation to lead. **Journal of Personnel Psychology**, 14(3): 142-152.

Haus, I., Steinmetz, H., Isidor, R., ve Kabst, R. 2013. Gender effects on entrepreneurial intention: a meta-analytical structural equation model. **International Journal of Gender and Entrepreneurship,** 5(2): 130-156.

The jamovi project. 2021. *jamovi*. (Version 1.6) [Computer Software], https://www.jamovi.org.

Kanter, R. M. 1989. Careers and the wealth of nations: A macro-perspective on the structure and implications of career forms. **Handbook of career theory**. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 506–522.

Kennedy, J. C., Chan, K. Y., Ho, M. H. R., Uy, M. A., & Chernyshenko, O. S. 2021. Motivation to lead as mediator of relations between the dark triad, Big Five, and leadership intention. **Frontiers in Psychology,** 12:1-12.

Lee, K., Ashton, M. C., Wiltshire, J., Bourdage, J. S., Visser, B. A., ve Gallucci, A. 2013. Sex, Power, and Money: Prediction from the Dark Triad and Honesty–Humility. **European Journal of Personality**, 27(2): 169-184.

Wasti, S. A., Lee, K., Ashton, M. C., ve Somer, O. 2008. Six Turkish personality factors and the HEXACO model of personality structure. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 39(6): 665-684.

İNSANA YAKIŞIR İŞİN ÇALIŞAN PERFORMANSI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASININ ROLÜ

Doç. Dr. Meryem AYBAS

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi,
meryem.aybas@beun.edu.tr

Doç. Dr. Gaye ÖZÇELİK

İstanbul Bilgi Üniversitesi,
gozcelik@bilgi.edu.tr

Prof. Dr. Cavide B. UYARGIL

İstanbul Üniversitesi,
cuyargil@istanbul.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, insana yakışır işin çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili olup olmadığını araştırmaktır. Ayrıca amaç, İş Talep-Kaynak (JD–R) modeli altında iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının düzenleyici değişkenler olarak hizmet edip edemeyeceğini araştırmaktır. Araştırma kapsamında Türkiye'de ulusal bir kariyer fuarına katılan 240 çalışana öz-bildirim anketi uygulanmıştır. Sonuçlar, insana yakışır işin yüksek performans ve düşük işten ayrılma niyeti de dahil olmak üzere olumlu çalışan sonuçlarını sürdürmek için önemli bir iş kaynağı olarak güvence altına alınmasının rolünü ve önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışma, iş-aile çatışmasının insana yakışır işin çalışan performansı ve çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler üzerinde düzenleyici etkileri olmasına karşılık, aile-iş çatışmasının insana yakışır iş-çalışan performansı ilişkisi üzerinde bir etkisi olmayıp yalnızca insana yakışır işin işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerinde düzenleyici bir değişken olarak rol oynadığını ortaya çıkarmıştır. Araştırma bulgularımız, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması gibi bağlamsal faktörlerin, çalışanların profesyonel ve özel alanlarında düzenleyici roller oynayan mekanizmalar olduğunu göstermektedir. Buna göre, bu bağlamsal faktörlerin varlığı, işle ilgili tutum ve davranışları için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Araştırmanın katkısı, insana yakışır işin örgütsel olarak İKY bağlamında ve çalışanların çalışma koşullarına ilişkin algılarının yanı sıra tutum ve davranışsal sonuçlarına dayalı olarak bireysel analiz düzeyindeki öneminin vurgulanmasından kaynaklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnsana Yakışır İş, Düzgün İş, Çalışan Performansı, İşten Ayrılma Niyeti, İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması

GİRİŞ

İnsana yakışır iş kavramı ilk olarak 1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) düzenlediği konferansta "çalışanların sosyal koruma ve yeterli gelire sahip olacak şekilde temel haklarının korunduğu üretken iş" biçiminde tanımlanmıştır. Bunun yanı sıra ILO'nun insana yakışır iş gündeminde "özgürlük, eşitlik, güvence ve insan onuru" çerçevesinde istihdama ilişkin belli stratejik hedefler açıklanmıştır (ILO, 1999: 13).

Ferraro ve ark. (2018a: 341), insana yakışır iş; iş yerinde temel ilke ve değerler doğrultusunda profesyonel-mesleki gelişim fırsatları sunan, nicelik ve nitelik olarak sağlık ve güvenlik koşullarına sahip, sosyal koruma içeren iş yaratma ve işe yönelik kararlar hakkında çok sayıda paydaş arasında diyaloğun var olması olarak tanımlamaktadır. İnsana yakışır iş kavramı, günümüzün küreselleşen dinamik işyeri bağlamları (Ferraro vd., 2018a), artan çalışan sorumlulukları (Braganza vd., 2021) ve işyerinde artan rekabet göz önüne alındığında geçmişe göre daha da önem kazanmıştır. Değişen bu eğilim çalışanlara daha fazla özerklik, daha yüksek üretkenlik, bağlılık ve iş tatmini sağlarken aynı zamanda gerçekçi olmayan ve ulaşılamaz hedefler koyma, iş tanımlarında aşırı sorumluluklar ve aşırı çalışma saatleri gibi işveren talepleri ile çalışanların daha fazla baskı altına girmesine yol açmaktadır

(Braganza vd., 2021). Bu durum iş tatminsizliği, düşük iş performansı, çalışanların sağlık ve esenliğine gösterilen özenin azalması gibi birçok olumsuz sonuca yol açmaktadır (Tentama vd., 2019; Nakata, 2017; McCalister vd. , 2006).

İnsana yakışır iş ile ilgili ampirik araştırmalar, insana yakışır iş ile; iş motivasyonu ve psikolojik sermaye (Ferraro vd., 2020; 2019; 2018a), iyi oluş (Kozan vd., 2019; Blustein vd., 2016) işe adanmışlık (Graça vd., 2019), çalışan güveni (Braganza vd., 2021; Ferraro vd., 2020) gibi çalışanla ilgili birçok değişkenle arasında önemli ilişkiler bulmuştur. Mevcut çalışmada, insana yakışır iş koşullarında çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti olmak üzere bireysel düzeydeki iki sonuca odaklanılmakta ve her sonucun insana yakışır işle ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bununla birlikte, insana yakışır işin performans ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi, bu ilişkilerin gücünü, seviyesini ve varlığını değiştirebilecek başka bağlamsal faktörler olduğu için doğrudan olmayabilir. Bireyler; değişen iş talepleri, yani daha yüksek karmaşıklık, güncel teknolojik çalışma koşullarına uyum ihtiyacı ile belirli beklentiler taşıyan farklı roller üstlenmeye başlamıştır (Soomro vd., 2017). Bununla beraber bireylerin sınırlı kişisel kaynakları (yani zaman ve enerji) (Hobfoll, 2001) olması değişen rollerin beklentilerinin karşılanmasını zorlaştırır. Dolayısıyla, sonuçta iş-aile ve aile-iş çatışmalarında bir artışa neden olacağı için bu durum insana yakışır iş-çalışan performansı ve insana yakışır iş-işten ayrılma niyeti ilişkilerini etkileyecektir. Buna göre bu çalışma, insana yakışır işin çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu ilişkilerde iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının düzenleyici rolü olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. İnsana yakışır işe ilişkin çalışmalar genellikle sosyal, ekonomik, yasal ve politik gibi makro çerçevede incelenirken (Ferraro vd., 2017), bu çalışma insana yakışır işi, mikro düzeyde incelemektedir. Bu araştırmanın odak noktasını oluşturan beyaz yakalı çalışanlar, insana yakışır iş konusunda çok çalışılan bir grubu oluşturmamaktadır. Bunun temel nedeni, beyaz yakalı (ve/veya bilgi işçisi) çalışanların, değerlerinin farkında olmaları ve kendilerini daha istihdam edilebilir olarak görmeleri nedeniyle, insana yakışır iş algılarının dezavantajlı gruplara ve mavi yakalılara göre daha olumlu olmasıdır. Ancak bu durum, insana yakışır iş kavramının beyaz yakalı ve/veya bilgi çalışanlarını içermediği anlamına gelmez. İnsana yakışır iş, tüm iş türlerini ve tüm çalışanları kapsar (Ferraro vd., 2017). Dijitalleşen çalışma hayatında, mavi yakalı işlerin birçoğunun robotlar tarafından yapılması, performans baskısı ve iş-yaşam alanlarının belirsizliği vb. sorunların artması nedeniyle insana yakışır iş bağlamının yakın gelecekte beyaz yakalı çalışanlar ve/veya bilgi çalışanları için son derece önemli hale geleceği öngörülmektedir. İnsana yakışır işin, çalışanın performansına olumlu katkı sunarken, işten ayrılma niyetini azaltması beklenmektedir. Ancak değişen çalışma koşulları nedeniyle insana yakışır iş bağlamında iş-aile, aile-iş çatışmasının bu ilişkiler üzerinde düzenleyici bir etkisi olup olmadığının incelenmesi, müdahale teknikleri ve İK uygulamalarının tasarımı açısından önem taşımaktadır. Pandemi ile birlikte uzaktan çalışmanın giderek bir norm haline gelmesi, bilgi işçilerini de kapsayan beyaz yakalı çalışanların zamanını yönetme konusunda daha fazla sorumluluk almalarına yol açmıştır. Çalışanların kendi performanslarından sorumlu olma, kendilerini yönetme ve özerkliklerinin artışı; iş ve aile alanlarında ortaya çıkabilecek çatışma durumlarını insana yakışır iş koşulları bağlamında yönetme ve dengelemeyi öncesine nazaran daha fazla incelenmeye değer kılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çeşitli bilimsel araştırmalar, insana yakışır iş ile çalışan motivasyonu (Li, 2020; Nahrgang, 2011) iyi oluş ve işe adanmışlık (Kashyap vd, 2021; Shuck, 2011) gibi işyerindeki zorluklarla başa çıkma ve üstün performansla ilgili olabilecek çalışan sonuçları arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Kashyap vd., 2021). Mikro düzeyde, çalışan refahı-iyi oluşu odaklı İKY uygulamalarını (yani makul iş yüküne sahip işler, rol netliği ve çalışan kontrolü, bilgi paylaşımı, istihdam güvencesi ve ekipler, katılımcı ve destekleyici yönetim vb.) benimsemeye yönelik kurumsal çabalarla bir insana yakışır iş ortamı oluşturulabilir. Bu tür bir ortam çalışanların iyi istihdam koşullarında çalışmasını ve insan sermayesi geliştirme fırsatlarından yararlanmasını sağlar (Guest, 2017). Bu uygulamaların birçoğu insana yakışır iş ilkeleriyle uyumludur ve çalışanların insana yakışır iş algısı, İKY uygulamalarını iyileştirmeye yönelik örgütsel çabalarla geliştirilebilir (Qing vd., 2016). İyi oluş-refah odaklı uygulamalara ağırlık veren bir İKY yaklaşımı, çalışan performansının geliştirilmesine yardımcı olabilir (Guest, 2017). Bu bağlamda çeşitli araştırmalar, yeterli ücret uygun çalışma koşulları, işyeri güvenliği ve güvencesi, sağlık kuruluşuna erişim, iş ve özel zaman arasındaki denge ile çalışan merkezli uygulamaların bireylerin dikkatlerini rol performanslarına daha fazla yönlendirmelerini sağladığını tespit etmiştir (Kozan vd.,

2019; Anita vd., 2014). Bu nedenle, insana yakışır işin çalışanların iş performansını artırmada önemli bir rol oynadığı iddia edilebilir.

İş-aile çatışması, iş alanından gelen talepler nedeniyle aile rol gereklilikleri ile yaşanan çatışmayı ifade eder (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bir çalışanın iş ortamında aşırı iş yükü, son teslim tarihlerini karşılama baskısı, iş güvencesizliği gibi yüksek düzeyde iş talepleri mevcut olduğunda, çalışanın aile bağlamı olumsuz etkilenerek iş-aile çatışmasına yol açabilir (Gu ve Wang, 2019). İşin zihinsel, duygusal ve fiziksel talepleri, zarar görmüş sosyal etkileşim ve ebeveyn stresi nedeniyle artan iş-aile çatışmasına yol açarak (Gu ve Wang, 2019), çalışanların iş performansını etkileyebilir (Peeters vd., 2013; Netemeyer vd. , 2005; Greenhaus vd., 2001). Bununla bağlantılı olarak, bazı araştırmalar, hem iş hem de aile talepleri ile başa çıkmada bireysel kaynak (zaman ve enerji vb.) kıtlığı (Hoobler vd., 2010) ve muhtemelen daha düşük yönetimsel destek kaynakları (Eddleston vd., 2019) nedeniyle iş-aile çatışması ile düşük iş performansı arasındaki bağlantıya destek bulmuştur. Bu bağlamda, insana yakışır iş koşullarının daha yüksek çalışan performansı için sonuçlar doğurabileceği düşünülebilir. Bununla birlikte aynı zamanda, böyle bir potansiyel pozitif ilişki iş-aile taleplerinden kaynaklanan stres kaynakları tarafından zayıflatılabilir.

Farklı bilimsel araştırmalar insana yakışır iş algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki olumsuz ilişkiyi destekleyen kanıtlar sunmuştur (Kılıç ve Avcıkurt, 2020; Burakova vd., 2014; Cottini vd. 2011). Fiziksel ve zihinsel risklere maruz kalma, zayıf iş-yaşam dengesi, iş güvensizliği algıları gibi kötü çalışma koşullarının çalışanların kararlarında etkili olduğu ve çalışanların işlerinden ayrılma niyetini artırdığı bulunmuştur (Arnoux-Nicolas, vd., 2016). İşten ayrılma niyeti, bir bireyin örgütte kalma veya ayrılma konusundaki algılanan eğilimini ifade eder (Cotton ve Tuttle, 1986). Literatür, çalışma koşulları ne kadar kötüyse, çalışanların örgütlerinden ayrılmayı düşünme olasılıklarının o kadar yüksek olduğunu göstermektedir (Arnoux-Nicolas vd., 2016). Çalışanların; kötü ve/veya tehlikeli çalışma koşullarında bulunmaları halinde ve iş güvencesizliği algılarının yüksek ve yeterli ücretin olmaması gibi beklentilerini karşılayamadıkları durumlarda mevcut işverenlerini bırakma olasılıkları daha yüksektir (Wang ve ark., 2016). Buna bağlı olarak, insana yakışır iş koşulları ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişkiden bahsedilebilir. Bununla beraber iş ve aile alanları gibi çeşitli yaşam alanları arasındaki yüksek düzeyde çatışma, bireyleri belirli bir kişisel kaynak havuzunu yönetmeye zorlayabilir (Rubenstein vd., 2020). Birey, işyerinde özellikle amirden destek alamama ya da işyerindeki meslektaşları ile düşük kaliteli ilişkiler nedeniyle iş-aile çatışması yaşamak zorunda kalabilir ve bu da çalışanları örgütleri tarafından önemsenmediklerini düşünmelerine ve işe geldiklerinde kendilerini daha stresli hissetmelerine neden olabilir (Demerouti vd., 2011). Bu açıdan çalışanlar insana yakışır bir çalışma ortamı sağlasalar da bazen çok fazla ve stresli iş rolü talepleriyle karşılaşabilirler. Bu talepler, çalışanların sınırlı kaynaklarını (yani zaman ve enerji) tüketir ve aile rollerine ilişkin yükümlülüklerini iş rolleriyle eşit koşullarda yerine getirmelerini zorlaştırır (Rubenstein vd, 2020; Yang vd., 2018; Halbesleben vd., 2009). Bu anlamda, insana yakışır iş koşullarına rağmen, çalışanların ayrılma kararı verme olasılığı yüksek olabilir. Bununla birlikte işten gelen talepler nedeniyle oluşan çatışma durumunda, insana yaraşır iş koşulları ne ölçüde artarsa işten ayrılma niyeti o kadar azalacaktır.

Önceki kısımlarda ifade edildiği gibi insana yakışır işin çalışanların iş performansını artırmada önemli bir rol oynadığı ve bazı stres veya destek kaynaklarının bu ilişkiyi güçlendirebilir veya zayıflatabilir olduğu ifade edilmişti. Önemli stres faktörlerinden biri olan aile-iş çatışması, bir bireyin iş rolüne eşit olarak katılabilmesi için aile talepleri çok bunaltıcı hale geldiğinde ortaya çıkabilir. Bunun temel nedeni, bireyin aileden kaynaklı taleplerin, çok fazla zaman, zihinsel ve fiziksel çaba harcaması nedeniyle iş alanından gelen talepleri yönetmek için geriye azaltılmış bilişsel kaynaklarla karşı karşıya kalmasıdır (Eddleston vd., 2019) ve bu da iş performansını düşürebilir (Mohsin ve Zahid, 2012). İnsana yakışır iş olmayan koşulların yanı sıra, çalışanlar; iş rollerini yerine getirirken aile-iş çatışması (ev ve çocuk bakımı gibi iş hayatını engelleyen aile alanı) gibi çatışmalarla karşı karşıya kaldıklarında, üzerlerinde daha fazla psikolojik sıkıntı ve çatışma oluşacağından bu durumu ortadan kaldırmak için işten ayrılmayı bir seçenek haline getirirler (Rubenstein vd., 2020; Yang vd, 2018; Huffman vd., 2014). Bu açıdan bireylerin aile ile ilgili rolleri oldukça önemlidir. Araştırmalar, insanların hem aile hem de iş alanlarına ayırmak zorunda oldukları kıt fiziksel ve zihinsel kaynaklara sahip oldukları düşünüldüğünde, kalmaya karar vermek yerine örgütlerinden ayrılmayı tercih etme olasılıklarının daha yüksek olduğunu savunmaktadır (Rubenstein vd., 2020).

Bu açıklamalara bağlı olarak aşağıdaki hipotezler öne sürülebilir;

Hipotez 1: İş-aile çatışması, insana yakışır iş ile çalışan performansı arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir. Öyle ki artan iş-aile çatışması, insana yakışır işin, çalışan performansı üzerindeki olumlu etkisini zayıflatır.

Hipotez 2: İş-aile çatışması, insana yakışır iş ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir. Öyle ki artan iş-aile çatışmaları insana yakışır işin, işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkisini güçlendirir.

Hipotez 3: Aile-iş çatışması, insana yakışır iş ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir. Öyle ki artan aile-iş çatışmaları insana yakışır işin, işten ayrılma niyeti üzerindeki olumlu etkisini zayıflatır.

Hipotez 4: Aile-iş çatışması, insana yakışır iş ile çalışanların performansı arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir. Öyle ki artan aile-iş çatışmaları insana yakışır işin, çalışan performansı üzerindeki olumsuz etkisini zayıflatır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Örneklem

Araştırmanın örneklemini Türkiye'deki bir ulusal kariyer fuarında temsil edilen 392 şirketin çalışanları oluşturmaktadır. Toplam 240 çalışan araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Eksik veriler çıkarıldıktan sonra örneklem sayısı toplam 227, yanıt oranı % 57,9 olarak gerçekleşmiştir. Örneklemin çoğunluğu (%58,6) erkek olup, yaş ortalaması 32,13'tür. Katılımcıların %34.7'si yönetici pozisyonunda, %56.4'ü evli, %48.9'u özel sektörde çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

İnsana yakışır iş; Ferraro ve arkadaşları (2018a;2018b) tarafından geliştirilen 31 maddelik ölçek ile ölçülmüştür (α=0.95). Bu ölçeğin işyerinde temel prensipler ve değerler, yeterli çalışma zamanı ve iş yükü, tatmin edici-geliştirici ve üretken iş, adil ücretlendirme, sosyal koruma, gelişim fırsatları, sağlık ve güvenlikten oluşan 7 alt boyutu bulunmaktadır. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması; Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen 10 maddelik ölçek ile ölçülmüştür. Bu ölçekteki 5 ifade iş-aile çatışmasını ölçmek için, diğer 5 ifade ise aile-iş çatışmasını ölçmek için kullanılmıştır (İş-aile çatışması: α=.90; Aile-iş çatışması: α=.90). İşten ayrılma niyeti; Cammann ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen 3 maddelik ölçek ile ölçülmüştür. Bu ölçek Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketinin bir alt ölçeğidir (α=.88). Çalışan performansı; Erdoğan (2011) tarafından geliştirilen 4 maddelik ölçek ile ölçülmüştür (α=.77). Kullanılan tüm ifadeler 5'li Likert kullanılarak 1="kesinlikle katılmıyorum", 5="kesinlikle katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma modelini test etmek için AMOS 18 kullanılarak yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. İlk olarak, ayrım ve benzerlik geçerliliklerini incelemek için çalışmadaki beş değişken (yani insana yakışır iş, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti) üzerinde bir doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İkinci olarak, hipotezleri test etmek için yol analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçüm modelinin psikometrik özellikler açısından yeterli olduğu, ölçüm araçlarının ayrım ve benzerlik geçerliliği açısından yeterli kriterleri taşıdığı ve yapısal geçerliliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçüm modeline dahil edilen değişkenler için hesaplanan ortalama varyans değerleri (AVE) .776 ile .927 arasında seyrederek eşik değer olan .50'in üzerinde hesaplanmıştır. Değişkenlere ait bileşik güvenilirlikler (CR) 0.776 ile 0.92 arasında değişen değerler almıştır. Ölçüm modeli uyum değerleri kabul edilebilir düzeyde uyum göstermiştir (χ2 = 669,850, df = 370, χ2/df = 1.810, RMSEA = 0.06, CFI = 0.91, TLI = 0.895, IFI = 0.91) (Hu ve Bentler 1999; Hair vd., 2010; Nunnally ve Bernstein, 1978; Fornell ve Larcker, 1981).

Araştırma hipotezlerini test etmek için Baron ve Kenny (1986) yöntemi kullanılmıştır. Yapılan etkileşim analizi sonucunda yapısal model sonuçları mükemmel uyum değerleri göstermiştir ($\chi 2$ = 1,864, df = 3 p=,601, $\chi 2$/df =,621 RMSEA = 0,000, NFI= ,99, TLI = 1.028, CFI = 1.000). Etkileşim analizinin sonuçları Tablo 1'te sunulmuştur. Tablo 1'de görülebileceği gibi H1, H2 ve H3 hipotezleri desteklenmiş, H4 hipotezi ise reddedilmiştir. (Anlamsız yolları içeren ilk modelde H4 hipotezi için uyum değerleri $\chi 2$ = ,385, df = 1 p=,535, $\chi 2$/df =,385 RMSEA = 0,000, NFI= ,99, TLI = 1,045, CFI = 1.000).

Tablo 1: Etkileşim Analizi Sonuçları

Hipotezler	**Hipotetize edilen yollar**			**Standart Regresyon ağırlıkları (β)**	***t*-Value**	***p*-Value**	***Sonuçlar***
H1	Zperformance	←	Zdecentwork	,533	9,051	***	Desteklendi
	Zperformance	←	ZWFC	,194	3,349	***	
	Zperformance	←	DW_x_WFC	-,116	-2,296	,022	
H2	ZIntentionquit	←	Zdecentwork	-,271	-5,592	***	Desteklendi
	ZIntentionquit	←	ZWFC	,234	3,771	***	
	ZIntentionquit	←	DW_x_WFC	-,164	-3,117	,002	
H3	ZIntentionquit	←	Zdecentwork	-,271	-5,592	***	Desteklendi
	ZIntentionquit	←	ZFWC	,415	7,578	***	
	ZIntentionquit	←	DW_x_FWC	,159	2,756	,006	
H4	Zperformance	←	Zdecentwork	,526	8,872	***	Reddedildi
	Zperformance	←	ZFWC	-,061	-0,878	,380	
	Zperformance	←	DW_x_FWC	-,052	-0,790	,430	

***Significance at p < 0.001

H1; iş-aile çatışmasının insana yakışır iş ve çalışan performansı arasındaki ilişkiye düzenleyici bir etkide bulunduğunu öne sürmektedir. Buna göre, iş-aile çatışması yüksekse, insana yakışır iş ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi zayıflayacak, düşük olduğu durumda ise tam tersi gerçekleşecektir. Tablo 1, etkileşim teriminin standartlaştırılmış regresyon katsayılarının -0,116 olduğunu ve t=-2,319 , p<0,05 ile anlamlı olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı H1 hipotezi desteklenmektedir.

H2, iş-aile çatışmasının insana yakışır iş ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye düzenleyici bir etkide bulunduğunu öne sürmektedir. Buna göre iş-aile çatışması insana yakışır iş ile işten ayrılma niyeti arasındaki olumsuz ilişkiyi güçlendirmektedir. Tablo 1, etkileşim teriminin standartlaştırılmış regresyon katsayılarının -0,164 olduğunu ve t=-3,175 , p<0,01 ile anlamlı olduğunu göstermektedir.

H3, aile-iş çatışmasının insana yakışır iş ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye düzenleyici bir etkide bulunduğunu öne sürmektedir. Buna göre aile-iş çatışması insana yakışır iş ile işten ayrılma niyeti arasındaki olumsuz ilişkiyi zayıflatmaktadır. Tablo 1, etkileşim teriminin standartlaştırılmış regresyon katsayılarının 0,159 olduğunu ve t=3,053 , p<0,01 ile anlamlı olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı H3 hipotezi desteklenmektedir.

H4; aile-iş çatışmasının insana yakışır iş çalışanlarının performansı arasındaki ilişkiye düzenleyici bir etkide bulunduğunu ve artan aile-iş çatışmalarının insana yakışır işin çalışan performansı üzerindeki olumlu etkisini zayıflattığını öne sürmektedir. Tablo 1, etkileşim teriminin standartlaştırılmış regresyon katsayısının -,052 ve t=-0,790, p=0,430 ile anlamsız olan olduğunu göstermektedir. Bu nedenle H4 hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmada önerilen modele bakıldığında, insana yakışır işin çalışan performansı üzerindeki etkisi β=,533 iken, modelin tamamı % 27'lik bir toplam varyansı açıklamıştır (R^2 =, 273). İnsana yakışır işin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi β=-,271 iken, modelin tamamı toplamda %51'lik bir varyansı açıklamaktadır (R^2 =,508).

Çalışmanın bulguları, yazındaki çalışmalarla tutarlı sonuçlar göstermiştir. Bulgular; motivasyon ve işe adanmışlık ile performans arasındaki ilişkiler göz önüne alındığında, insana yakışır işin

motivasyon ve dayanıklılığa (Ferraro vd, 2017) ve işe adanmışlığa (Graça ve diğerleri, 2019) katkısını ortaya koyan çalışmalarla tutarlıdır. Ayrıca Hussain ve Endut (2018), araştırmamıza paralel olarak, insana yakışır çalışma koşullarının iş-yaşam dengesi üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Yine Buyukgoze-Kavas ve Autin (2019) Türkiye örneği bağlamında insana yakışır işin işten ayrılma niyetini ve iş tatminini önemli ölçüde açıkladığını bulmuştur. İş-aile çatışmasının düzenleyici rolüne ilişkin bulgular; Choi (2015) küçük ve orta ölçekli hastanelerde çalışan hemşirelerin iş, örgüt, kariyer özellikleri ve işten ayrılma niyetleri arasında iş-aile çatışmasının düzenleyici etkilere sahip olduğu bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Benzer şekilde Liu vd. (2020) de aileyi destekleyici yönetimin işten aileye çatışmayı ve aileden işe çatışmayı azalttığını ve bunun da işten ayrılma niyetini öngördüğünü tespit etmişlerdir. Buyukgoze-Kavas ve Autin (2019) çalışması ile karşılaştırıldığında (%29); bu çalışmada işten ayrılma niyetinin %51 varyansla açıklanması, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması değişkenlerinin anlamlı düzeyde düzenleyici katkısını göstermektedir. Bu durum, işten ayrılma niyetinin sadece düzgün çalışma koşullarına değil, aynı zamanda iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması gibi koşullara da bağlı olduğu anlamına geldiğini göstermektedir.

İş-aile çatışması, insana yakışır iş-çalışan performansı arasındaki ilişkide de düzenleyici bir role sahiptir. Buna göre, insana yakışır iş bağlamında çalışan performansı artarken, iş-aile çatışmasının azaltılması bu ilişkiyi güçlendirmektedir. Sonuçlar, iş-aile çatışmasının bir moderatör değişken olarak ele alındığı diğer çalışmalarla paralellikler göstermektedir. Örneğin, Chen ve ark. (2018), Yüksek Bağlılıklı İş Sistemleri (HCWS) ile çalışan performansı arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının düzenleyici rolü olduğunu tespit etmişlerdir.

İş-aile çatışması insana yakışır iş-çalışan performansı ilişkisine ek olarak, insana yakışır iş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide de düzenleyici bir rol oynamaktadır. Çalışanlar, aileye ayırdıkları zaman gibi kaynaklarının tükendiğini algıladıklarında (Hobfoll 2001), işe karşı tutumlarını değiştirecek ve işte daha az çaba göstereceklerdir. İş-aile çatışması daha düşük örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğundan (Chen vd. 2018), aynı zamanda işten ayrılma niyetini artırması ve dolayısıyla insana yakışır işin olumlu işlevini engellemesi şaşırtıcı değildir. Buna ek olarak insana yakışır iş ve işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü ilişkiler açısından sonuçlar Travaglianti ve arkadaşlarının (2018) çalışmasıyla tutarlıdır. İnsana yakışır iş boyutları ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiler arasında en yüksek ilişki "yeterli çalışma süresi ve iş yükü" boyutuyla, en düşük ilişki sosyal koruma boyutuyla olmuştur. Travaglianti ve diğerleri (2018), "iş-yaşam dengesi" ile "net program" arasında güçlü bir pozitif ilişki bulmuştur. Buna göre, bu çalışmanın bulguları ile tutarlı olarak insana yakışır çalışma koşullarında iş-aile çatışmasının azalacağı ve iş-yaşam dengesinin artacağı yorumu yapılabilir.

Çalışma beyaz yakalı ve bilgi çalışanlarına uygulanmıştır. Beyaz yakalı ve bilgi çalışanları, sosyal koruma açısından göreli olarak en az sömürülen ve zarar gören grubu oluşturmaktadır (Ferraro vd., 2017). İnsana yakışır iş ile işten ayrılma niyeti arasındaki bulgu, (Travaglianti vd., 2018) istihdam kalitesi bağlamında, işle ilgili ihtiyaçlar, işten ayrılma niyeti hakkında daha spesifik bilgiler sağlamaya yardımcı olabilir.

İnsana yakışır iş ile aile-iş çatışması arasında toplam ve alt boyutlarda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öte yandan, insana yakışır iş-işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aile-iş çatışmasının düzenleyici rol oynadığı tespit edilmiştir. Çalışmanın katkılarından biri de aile-iş çatışmasının insana yakışır iş-çalışan performansı arasındaki ilişkiye etkisinin olmamasına karşılık; insana yakışır iş ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide belirleyici olmasıdır. İnsana yakışır iş ile aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulunmamakla birlikte, aileden kaynaklanan nedenlerin insana yakışır iş- işten ayrılma niyeti ilişkisini zayıflatarak bireyin işten ayrılma niyetini artırdığı belirlenmiştir. Bu şekilde, insana yakışır iş bağlamının etkileri hakkında daha bilinçli bir anlayış geliştirebiliriz. Bu sonuç, çalışanların aile yaşamlarının kurumun İK uygulamalarının sonuçlarını baltalayabileceğine dair benzer çalışmalarla uyumludur (Chen vd., 2018). Çalışanların ailevi kaygılarını paylaşmak, performans ve işten ayrılma niyetini açıklamada tamamlayıcı bir faktör olabilir. Bununla birlikte Haar (2004), iş-aile, aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisi olduğunu gösterdiği çalışmasında iş-aile desteğinin bu ilişkide beklenenden çok daha az etkili olduğunu göstermiştir. Buna göre iş-aile desteği tarzında uygulamalar yalnız başına yeterli olmayıp, insana yakışır iş bağlamıyla birlikte anlam kazanacaktır.

Çalışmanın sonuçları Kundu ve Gahlawat'ın (2015) çalışması ile de uyumludur. Bu çalışmada sosyal sorumluluk sahibi İK uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasında zayıf bir negatif ilişki bulunmaktadır. Ayrıca iş tatmini bu ilişkide aracılık etmektedir. Çalışmalarında yer alan dört sosyal sorumlu İK uygulamasının iki boyutu, "yasal-meşruiyet uyumlu İKY" ve "çalışan odaklı İKY" insana yakışır iş boyutlarına benzemektedir. Kossek vd., (2011), işe-aileye özel desteğin artırılmasının insan kaynakları sistemlerinin genel etkinliğini de artıracağını belirtmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, insana yakışır işi, çalışan performansının ve işten ayrılma niyetinin nedensel bir kaynağı olarak test etmiştir. Aynı zamanda iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının bu nedensel ilişkilerde düzenleyici bir role sahip olduğu iddia edilmiştir. Araştırma sonucunda hipotezler desteklenirken (H1, H2, H3) insana yakışır işin çalışma performansını iyileştirdiği ve işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmiştir. Ayrıca iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması bu ilişkiler üzerinde düzenleyici bir etkiye sahiptir.

Sonuç olarak iş ve aile arasındaki çatışmaları azaltmak ve dengeyi sağlamak hem işten ayrılma niyetini azaltacak ve hem de insana yakışır iş koşullarının çalışan sonuçları üzerindeki etkisini arttıracaktır. Bu çalışma aynı zamanda sürdürülebilir İKY uygulamalarına kuramsal bir katkı sağlamakta ve sunduğu İK sistemleriyle sürdürülebilirliği İKY bağlamında somutlaştırıcı öneriler haline getirmektedir. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının bireysel ve örgütsel sonuçlarla bağlantılı olduğu göz önüne alındığında, sosyal olarak olumlu iş-aile ilişkilerini destekleyecek şekilde işyerlerinin değiştirilmesi; istihdam bağlamının güvenli ve sürdürülebilir bir hale gelmesini ve daha ötesi toplumsal sonuçları şekillendiren proaktif bir role hizmet etmesini sağlayacaktır. İleriki çalışmalarda insana yakışır iş koşullarının işten ayrılma niyetini azaltma ve performansı arttırma gibi olumlu sonuçlarını başka örneklemlerde inceleyecek çalışmaların yanı sıra üretkenlik karşıtı davranışları azaltıp azaltmadığı, örgüte güven, örgüte bağlılık gibi değişkenlerle ilişkili olup olmadığı da sorgulanabilir.

KAYNAKÇA

Anitha J (2014) Determinants of employee engagement and their impact on employee performance, *International Journal of Productivity and Performance Management* 63(3): 308-323.

Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., Bernaud J-L. (2016). "Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work", Frontiers in Psychology, 7, 704. doi=10.3389/fpsyg.2016.00704.

Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A., & Sap, S. (2021). Productive employment and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. *Journal of business research*, *131*, 485-494.

Blustein D. L., Olle C., Connors-Kellgren, A., Diamonti A. J. (2016). Decent Work: A Psychological Perspective, *Frontiers in Psychology*, 7, 407.

Burakova, M., Ducourneau, J., Gana, K., and Dany, L. (2014). Pronostic de l'intention de départ chez les sapeurs-pompiers volontaires en France [Prediction intention to leave among volunteer fire-fighters in France]. Psychol. Française 59, 273–299. doi: 10.1016/j.psfr.2013.12.002.

Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Unpublished Manuscript, University Of Michigan, Ann Arbor.

Chen, Y., Jiang, Y. J., Tang, G., & Cooke, F. L. (2018). High-commitment work systems and middle managers' innovative behavior in the Chinese context: The moderating role of work-life conflicts and work climate. *Human Resource Management*, 57(5), 1317-1334.

Choi, H. J. (2015). Moderating effects of work-family conflict between job· organizational· career characteristics and turnover intention among nurses in small and medium-sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(3), 297-307.

Cottini, E., Kato, T., and Westergaard-Nielsen, N. (2011). Adverse workplace conditions, high-involvement, work practices and labor turnover: evidence from Danish linked employer-employee data. Lab. Econ. 18, 872–880. doi: 10.1016/j.labeco.2011.07.003.

Demerouti, E., Bouwman, K., & Sanz-Vergel, A. I. (2011). Job resources buffer the impact of work-family conflict on absenteeism in female employees. Journal of Personnel Psychology, 10(4), 166–176. https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000044.

Eddleston, K. A., Sieger, P., & Bernhard, F. (2019). "From suffering firm to suffering family? How perceived firm performance relates to managers' work-to-family conflict", Journal of Business Research, 104, 307-321.

Erdoğan, E.(2011), Etkili Liderlik Örgütsel Sessizlik Ve Performans İlişkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Ferraro, T., dos Santos, N. R., Moreira, J. M., & Pais, L. (2020). Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 1-23.

Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business Management*, 2(1), 77–96.

Ferraro, T., Moreira, J. M., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Sedmak, C. (2018a). Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. *Work*, *60*(2), 339-354.

Ferraro, T., Pais, L., Rebelo Dos Santos, N., & Moreira, J. M. (2018b). The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, *157*(2), 243-265.

Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J. M., & Dos Santos, N. R. (2017). Decent Work and Work Motivation in Knowledge Workers: the Mediating Role of Psychological Capital. Applied Research in Quality of Life, 13(2), 501–523. doi:10.1007/s11482-017-9539-2

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of marketing research, 18(1), 39-50.

Graça, M., Pais, L. Monico, L., Dos Santos, N. R., Ferraro, T., Berger, R. (2019). "Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel" Applied Research in Quality of Life, https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work–family conflict and withdrawal from a profession. Journal of Occupational Health Psychology, 6(2), 91–100.

Greenhaus, J., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10, 76–88.

Gu, Y. & Wang, R. (2019). "Job demands and work–family conflict in preschool teachers: The buffering effects of job resources and off-job recovery experiences", Current Psychology, https://doi.org/10.1007/s12144-019-00349-z.

Guest, D. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. Human Resource Management Journal, 27, 22–38.

Haar, J. M. (2004). Work-family conflict and turnover intention: Exploring the moderation effects. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 35.

Hair, J., Black, W., Babin, B., and Anderson, R. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.): Prentice-Hall, Inc. Upper Saddle River, NJ, USA.

Halbesleben, J. R., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interferences with family. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1452–1465.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.

Hoobler, J. M., Hu, J., & Wilson, M. (2010). "Do workers who experience conflict between the work and family domains hit a "glass ceiling?": A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 481–494.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal,* 6(1), 1-55.

Huffman, A. H., Casper, W. J., & Payne, S. C. (2014). How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 194–212.

Hussain, A. B., & Endut, N. (2018). Do decent working conditions contribute to work–life balance. Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship. Vol. 12 No. 1, 2018, pp. 90-104

ILO. (1999). Decent Work. Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session. Geneva.

Kashyap, V., Nakra, N., & Arora, R. (2021). Do "decent work" dimensions lead to work engagement? Empirical evidence from higher education institutions in India. *European Journal of Training and Development*.Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

Kılıç, S. N., & Avcıkurt, C. (2020). "Otel Çalışanlarının "Düzgün İş" Koşullarına Yönelik Algıları ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" (Perceptions of Hotel Employees towards "Decent Work" Conditions and Its Effect on Turnover Intention), *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(3) 1402-1424.

Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology*, 64(2), 289-313.

Kozan, S., Işık, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 66*(3), 317–327.

Kundu, S. C., & Gahlawat, N. (2015). Socially responsible HR practices and employees' intention to quit: the mediating role of job satisfaction. *Human Resource Development International*, 1–20. doi:10.1080/13678868.2015.1056500

Liu, B., Wang, Q., Wu, G., Zheng, J., & Li, L. (2020). How family-supportive supervisor affect Chinese construction workers' work-family conflict and turnover intention: investigating the moderating role of work and family identity salience. *Construction Management and Economics*, 1-17.

McCalister, K.T., Dolbier, C.L., Webster, J.A., Mallon, M.W., and, Steinhardt, M.A. (2006). Hardiness and Support at Work as Predictors af Work Stress and Job Satisfaction, American Journal of Health Promotion, vol. 3, no. 20, pp. 183-191, 2006

Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. Journal of Applied Psychology, 96, 71–94.

Nakata A. (2017). Long working hours, job satisfaction, and depressive symptoms: a community-based cross-sectional study among Japanese employees in small- and medium-scale businesses. *Oncotarget*, 8(32), 53041–53052. https://doi.org/10.18632/oncotarget.18084.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R. (1996). Development And Validation Of Work–Family Conflict And Family–Work Conflict Scales. Journal Of Applied Psychology, 81(4), 400.

Netemeyer, R. G., Maxham, J. G., & Pullig, C. (2005). Conflicts in the work-family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. Journal of Marketing, 69(2), 130–143.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1978). Psychometric theory. New York, McGraw-Hill.

Peeters, M. C. W., ten Brummelhuis, L. L., & van Steenbergen, E. F. (2013). *Consequences of combining work and family roles: A closer look at cross-domain versus within-domain relations.* In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *Current issues in work and organizational psychology. New frontiers in work and family research* (p. 93–109). Psychology Press.

Qing, T., Liu, S., & Wang, T. (2016). "The relationship between decent work and engagement: Role of intrinsic motivation and psychological needs." Journal of Sichuan University (Social Science Edition), 5, 134–143.

Rubenstein, A. L., Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2020). Work-home and home-work conflict and voluntary turnover: A conservation of resources explanation for contrasting moderation effects of on-and off-the-job embeddedness. *Journal of Vocational Behavior*, *119*, 103413.

Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., Shah, S. A. M. (2017). "Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction", South Asian Journal of Business, 7(1), 129-146.

Tentama, F., Rahmawati, P. A., Muhopilah, P. (2019). "The Effect and Implications of Work Stress And Workload On Job Satisfaction". *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(11), 2498-2502.

Travaglianti, F., Babic, A., & Hansez, I. (2018). Relationships between employment quality and intention to quit: Focus on PhD candidates as traditional workers. *Studies in Continuing Education*, 40(1), 115-131

Yang, J., Bently, J. R., Treadway, D. C., Brouer, R. L., & Wallace, A. (2018). The role of affective commitment and political skill in the work interfering with family (WIF) conflict–voluntary turnover relationship. *The International Journal of Human Resource Management*, 29, 595–613.

ULUSLARARASI KARİYER YAPMAK: EŞLERİN KOORDİNASYON STRATEJİLERİ

Şule BÜRÜCEK — *Marmara Üniversitesi,* suleburucekk@gmail.com

Prof. Dr.Dilek ZAMANTILI NAYIR — *Türk-Alman Üniversitesi,* dilek.nayir@tau.edu.tr

Arş. Gör. Merve Ahter DEDE

Türk-Alman Üniversitesi, merve.dede@tau.edu.tr

ÖZET

Bu çalışma her ikisi de uluslararası kariyer yapan eşlerin kariyer gelişimlerini, çift kariyerli eşlerin karşılaştıkları sorunları çözmek için kullandıkları çözüm stratejilerini ve kariyer koordinasyon stratejilerini Türkiye bağlamında irdelemektedir. Çalışma Türk kökenli çifte kariyerli eşlerin kariyer koordinasyon stratejilerini ele alan ilk çalışmalardan biri olmasıyla literatüre katkı sağlamaktadır. Araştırmada mülakat tekniği kullanılmış ve her ikisi de kariyer sahibi olan altı çift ile görüşmeler yapılmıştır. Çalışma çifte kariyerli eşlerin kariyer koordinasyon stratejilerinin daha iyi anlaşılması ve örneklemdeki her ikisi de uluslararası kariyer yapan eşlerin hangi koordinasyon stratejilerini uyguladıkları irdelenmiş, ancak Kariyer Koordinasyon Stratejilerinin dinamik özellik sergilediği ve bu stratejilerin, zaman içinde farklı yönlere de evrilebileceği gösterilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Yönetimi, Yurt dışında çalışma, Çalışan eşler

POZİTİF-NEGATİF DUYGUSALLIĞIN KARİYER UYUM YETENEKLERİNE ETKİSİNDE AKADEMİK BAŞARININ ARACI ROLÜ

Öğr. Gör. Hakan ÇAYALAN
Iğdır Üniversitesi, hakan.cayalan@igdir.edu.tr

Doç. Dr. Gözde KOSA
Kafkas Üniversitesi, gozdekosa@gmail.com

ÖZET

Bilgi çağı ve getirdiği hızlı değişim ortamına adaptasyon için en etkili yeteneklerden biri kariyer uyum yetenekleridir. Kariyer uyum yeteneği yüksek işgörenlerin yaşanan değişimlere hızlı adapte olabildikleri, olası kariyer değişimlerini en az zararla atlattıkları gerçeğinden hareketle kariyer yollarına ilk adımlarını atan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri geliştirmeleri için yönlendirilmeleri büyük önem arz etmektedir. Öğrencilerin duygusallıklarının ve akademik başarılarının kariyer uyum yeteneği geliştirme süreçleri üzerindeki etkilerinin araştırması amacıyla gerçekleştirilen çalışmanın hedef evreni Iğdır Üniversitesi Tuzluca MYO öğrencileridir. Bu araştırma öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri geliştirmelerinde pozitif – negatif duygusallıklarının anlamlı etkisini ortaya koymaktadır. Ayrıca pozitif duygusallığın kariyer uyum yeteneğine etkisinde öğrencilerin akademik başarılarının da kısmi aracı rolünün bulunduğunu göstermiştir. Araştırma bulgularından ve elde edilen sonuçlarda hareketle, öğrencilere gerekli dönütler yapılarak kariyer planlamalarında pozitif duygusallık algılarının arttırılması ve akademik başarılarının yükseltilmesi için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyum Yetenekleri, Pozitif-Negatif Duygusallık, Akademik Başarı

GİRİŞ

İnsanlar ihtiyaçları doğrultusunda ortaya koydukları emeğin değerini arttırmak için belli alanlarda uzmanlaşmaya ihtiyaç duyarlar. Özellikle uzmanlığın öneminin günümüzde daha anlamlı hale gelmesiyle birlikte kariyer olgusu iş görenler için önemini ve iş görenlerden beklentiyi de arttırmıştır. Örgütlerde, çalışanların var olan örgüt kültürünü benimsemeleri, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesinde, örgüt üyelerinin kariyerleri ile uyumlu beceriler geliştirebilmeleri, işlerini severek yaparak tatmin ve doyuma erişmeleri üzerinde olumlu etkiler yaratabilecektir.

Kariyer, hayat boyu devam eden, hayattaki farklı rollerin etkileşimiyle gelişen ve insanların iş hayatındaki değişimleri de kapsayan bir süreçtir. Kariyer bütünleşmesinin ve başarının anahtarlarından biri de kariyer uyum yetenekleridir. Kariyer uyum yeteneği, bireylerin öngörebildikleri görevlere hazırlanarak, farklı iş ortamlarında roller üstlenerek, iş koşullarında önceden öngörülemeyen değişimlerin üstesinden gelmeye hazır olmalarını ifade etmektedir (Savickas, 1997: 254). Kariyer uyum yeteneklerinin iş tatmini ve mutluluk düzeylerini etkilediği görülmüştür (Tladinyane ve Merwe, 2016: 2).

Kariyerinde belirli noktalara gelmiş insanların kariyer uyumları göz önünde bulundurularak farklı kariyer yollarına yönlendirilmesinin uygulamada oldukça zor olduğu söylenebilir. Ama henüz kariyer basamaklarına adım atmamış geleceğin potansiyel insan kaynağını oluşturacak öğrencilerin kariyer

uyum yetenekleri dikkate alınarak akademik danışmanlarınca yönlendirilmeleri olumlu sektörel gelişmeler adına alınabilecek önlemler arasındadır. Bu kapsamda kariyer uyum yetenekleri üzerine gerçekleştirilen çalışmaların çoğunlukla üniversite öğrencilerine yönelik olduğu göze çarpmakla birlikte; öğrencilerin, memurların ve girişimcilerin kariyer uyum yeteneklerinin karşılaştırmalı ele alındığı çalışmalarda mevcuttur (Yu, 2019). Literatürde kariyer uyum yetenekleri kavramı; öğrenme hedefi yönelimi (Tolentino ve diğerleri, 2014), proaktif kişilik (Tolentino ve diğerleri, 2014; Hirschi ve diğerleri, 2015; Özdemir, 2019; Gerni ve Denizli, 2021), kariyer tatmini (Tolentino ve diğerleri, 2013; Tolentino ve diğerleri, 2014; Hirschi ve diğerleri, 2015), öz yeterlilik (Hirschi ve diğerleri, 2015; Xu, 2020), kişisel faktörler (Anas ve Hamzah, 2020), kişisel uyum ve kariyer uyumu (Tolentino ve diğerleri, 2013), kültürel değerler (Taş ve Yastıoğlu, 2018; Taş ve Alparslan, 2020), psikolojik sermaye (Taş ve Alparslan, 2020), eleştirel düşünce becerileri (Günay ve Çarıkçı, 2018), psikolojik ihtiyaçlar ve azim (Ayaz ve Eşici, 2020), kariyer stresleri ve mentörlük (Duru ve Gültekin, 2020), kişilik tipleri ve akademik destek (Taş ve Özmen, 2019; Saltık ve Ballı, 2020), yaş, cinsiyet ve iş deneyimi (Patton ve Lokan, 2001), duygusal zeka (Cinel ve Oğan, 2021), aile desteği ve olumlu gelecek beklentisi (Taş ve Özmen, 2019), yaşam amaçları ve umut (Korkmaz ve Önder, 2019) kavramları ile ilişkilendirilmiş ve anlamlı etkileri tespit edilmiştir.

Kariyer işgören bütünleşmesinde işgörenlerin duygu durumları belirleyici bir faktördür. Duygu durum tespitine yönelik literatürde yer alan kavramlardan biri pozitif - negatif duygusallık kavramıdır. İnsan davranışlarına etkisi göz önünde bulundurulduğunda bireylerin duygusallık bakımından incelenmeleri önemlidir. Pozitif ve negatif duygusallık kavramı en basit tanımıyla duygunun ortaya çıkma biçimi olarak değerlendirilmektedir (Yılmaz, 2020: 635). Pozitif – negatif duygusallık değişkenine yönelik çalışmalarda; örgütlerde dışlanma ve sinizm (Yıldırım ve Akın, 2018), çalışan performansları (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009), fiziksel aktivitelere katılım, bireysel ve örgütsel saldırganlık (Özdevecioğlu ve diğerleri, 2013), kişilik özellikleri (Paradowski, 2000; Hwee, 2003), örgütsel adalet ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (Polatçı ve özçalık, 2015), benlik ayrışması, özgecilik ve iç-dış kontrol odağı (Mert ve Kahraman, 2020), tasarım birimindeki çalışanların tasarım süreci (Kaya ve diğerleri, 2015) ve sosyal destek (Yanardağ, 2017), özgün kişilik ve duygu düzenleme güçlükleri (Curun ve diğerleri, 2020), babacan liderlik ve örgütsel iş tutumları (Ünler ve Kılıç, 2019), temel kişisel yatkınlık, dışa dönüklük, duygusal dengesizlik (Larsen ve Augustine, 2008) , bilişsel beceriklilik, anksiyete ve depresyon (Clark ve diğerleri, 1990) kavramları ile ilişkilendirilmiştir ve anlamlı etkilere sahip olduğu gözlenmiştir.

Kariyer uyum yeteneği, kariyer geliştirme ile sosyal ve psikolojik uyumu bağlayan bir unsur olarak nitelenmektedir (Skorikov, 2007: 10). Kariyer uyum yetenekleri üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda demografik verilere yönelik analizlerin yoğunlukta olduğu, tekil çalışmaların ağırlıkta olduğu görülmüştür. Duygusallık kavramı birçok farklı değişken ile birlikte ele alınmış olsa da daha önce pozitif – negatif duygusallığın kariyer uyum yeteneğini geliştirmeye yönelik etkisini ölçen somut bir çalışma gözlenememiştir.

Akademik başarı veya akademik performans, bir öğrenci, öğretmen veya kurumun kısa veya uzun vadeli eğitim hedeflerine ulaşma derecesidir. Hedeflere ulaşılması noktasında kazanılan diplomalar ve alınan dereceler eğitim kriterlerinin tamamlanması noktasında akademik başarıyı temsil etmektedir. (Annie, Howard,Mildred,1996:3).

Akademik başarı kavramı literatürde sıklıkla eğitim bilimleri alanında kullanılmaktadır. Carter ve Good (1973) akademik başarıyı eğitimde, derslerde öğretmenlerce uygulanan testler, takdir edilen notlarla belirlenen beceriler veya kazanılan bilgiler şeklinde tanımlamaktadır. Akademik başarı genellikle sınavlar veya sürekli değerlendirmeler yoluyla ölçülmekte ancak en iyi nasıl değerlendirileceği veya hangi yönlerin en önemli olduğu konusunda üzerinde anlaşılmış genel bir anlaşma bulunmamaktadır (Ziedner,1998:259).

Akademik başarı ile ilgili modelleri geliştirilirken akademik performansı etkileyen bireysel faktörlerin, motivasyon, sınav kaygısı, çevre, motivasyon ve duygular gibi unsurların dikkate alınması gerekmektedir.

Araştırmada aracı değişken olarak ele alınan akademik başarı kavramı; ülkemiz yükseköğretiminde ortak standart olarak kullanılan, öğrencilerin derslerinin her birinin yılsonu notlarının ders kredi ağırlıkları oranında etkilediği, genel akademik başarı durumunu ortaya koyan, genel ağırlıklı not ortalaması (GANO) esas alınmıştır.

Literatürde yer alan bu boşlukları doldurmak amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma; öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ve pozitif-negatif duygusallık ilişkisinde akademik başarılarının etki düzeyinin belirlenmesini sağlamaktadır. Bu bulgulardan hareketle öğrencilere üniversite bünyesinde kariyer danışmanlık programlarının planlanması, düzenli etkinliklerde kariyerlerinde örnek alabilecekleri kıymetli katılımcılarla söyleşi organizasyonlarının düzenlenmesi ve pozitif duygulanım yaşamaları için gerekli tavsiye ve telkinler verilmiştir. Bu tavsiyeler hem akademik başarı düzeyinin gelişimi üzerinde destekleyici ve yönlendirici katkılar sağlayabilecek hem de kariyer uyum yeteneği gelişimine yardımcı olabilecektir.

Bu kapsamda öğrencilerin duygusallıklarının kariyer uyum yeteneklerine etkisinde akademik başarılarının aracı rolünün ölçülmesi adına bir model geliştirilmiştir. Söz konusu modelin akademik danışmanlarca öğrencilere uygulanmasıyla model, ampirik veriler esas alınarak aktif yönlendirme imkanı sunabilecektir. Söz konusu araştırma öncü olması amacıyla Iğdır Üniversitesi Tuzluca Meslek Yüksekokulu öğrencileri üzerinde tatbik edilerek modelin işlerliği test edilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kariyer uyum yetenekleri kavramı literatürde iki farklı teori ve kariyer yapılandırma kuramı (Taş ve Özmen, 2019: 343) üzerinden ele alınmaktadır. Bireyin kariyer tercihlerinin nedenlerini ortaya koymaya çalışan Schein'ın kariyer çapaları teorisi bireyin kendisini tanımasını sağlayarak kariyerinde başarı için yol gösteren, sınırlandırmalar koyan ve dengede tutan davranış şekli olarak tanımlanmaktadır (Çerik ve Bozkurt, 2010: 85). Diğeri ise Savickas'ın kariyer inşası teorisidir (Savickas, 1997).

Pozitif ve negatif duygusallık kavramı ise iş yerinde duygusal tecrübelerin yapısı, sebepleri ve sonuçlarını inceleyen duygusal olaylar teorisine (Weiss ve Cropanzano, 1996) dayandırılmaktadır. Bu teori duygusallığın çok boyutluluğu (aynı anda birden fazla duygu taşıma) ve duyguların zaman parametresinde değişimini (belirli duyguların yükselip alçaldığı) vurgular. İş sırasında sergilenen duygusal tepkilere, bilişsel değerlendirmelere odaklanıp ortaya farklarını koymaya odaklanmaktadır. Geleneksel tutum modellerinin aksine iş yerindeki duygusal temelli davranışların tahmini için sadece bilişsel değerlendirmelerin ölçümü yerine, duygusal tepkilerin de ölçülmesinin önemine vurgu yapmaktadır (Miner ve Hulin, 2000: 2).

Kariyer Uyum Yetenekleri

Bilgi çağının yarattığı sürekli değişim ortamı bireylerin stres düzeyleri üzerinde anlamlı etkiler doğurarak genel tatmin ve doyumlarını olumsuz etkileyebilir. Bu değişimlere hızlı adapte olup ayak uydurabilenler mutsuz iklimden sıyrılma noktasında avantajlı sayılabilir. Kariyer uyum yetenekleri; iş ve meslek hayatındaki yenilik ve değişimlere ayak uydurmayla ilgilidir (Kahya ve Ceylan, 2018). Günümüzde taşıdığı önem dolayısıyla kariyer konusu üzerinde özenle durulmaktadır. Gerek mevcut işgörenlerin kariyer uyumunun yükseltilmesi için gerekse potansiyel işgören öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri geliştirebilmeleri adına projeler oluşturulmakta, müfredatlara kariyer planlama dersleri eklenmektedir.

Uzun süreli işveren işgören ilişkilerine dayanan geleneksel kariyer anlayışındaki dönüşümle günümüzde taraflar arasındaki bağlılığın düşük olduğu, kolay sonlanabilen iş ilişkilerinin oldukça arttığı görülmektedir (Dündar, 2018: 282). Günümüzde kariyer yaklaşımları değişken iş çevresinde bireyin devam eden kendini keşfetme süreci olarak görülmektedir (Kanten, 2012: 192). Ayrıca kariyer olgusu günümüzde kuruluşlara ait bir kavram olmaktan çıkarak, bireyselleşmiş bir olgu haline gelmiştir (Taş ve Alparslan, 2020: 421). Bu değişken çevrede bireylerin zorluklarla başa çıkabilmelerinde becerileri ve uyum yetenekleri oldukça önemli görülmektedir (Rossier ve diğerleri, 2012: 735). Bireylerin kariyer başarılarında önemli görülen kariyer uyum yetenekleri, kariyer hazırlığı ve gelişiminin temel bileşeni olarak tanımlanmaktadır (Kanten, 2012: 193).

Kariyer uyum yetenekleri, son yirmi yılın en köklü kariyer teorilerinden kabul edilen kariyer inşası teorisinde merkezi kavramlar arasında görülmektedir (Savickas, 1997, 2002, 2005, 2013). Kariyer uyum yetenekleri, bireylerin kişiliklerini inşa ettikleri, mesleki davranışlarını yönlendirdikleri ve kariyerlerinden anlam çıkardıkları yorumlayıcı ve kişilerarası süreçleri açıklar. Kariyer inşasına çağdaş bir açıklama getirir ve kariyer danışmanlığı modelinin gelişimine rehberlik eder. Kariyer gelişiminin anlaşılmasında yeni bağlamsalcı bir bakış açısı sağlamaktadır (Yu ve diğerleri, 2019: 2). Gelişmeyi içyapıların olgunlaşmasından ziyade çevreye uyum sağlamaya dayalı olarak kavramlaştırmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer uyum yetenekleri bireyin içinde bulunduğu kariyerin iş gereklerine hazır bulunması, farklı iş deneyimlerinin kattığı roller ile iş şartlarında yaşanabilecek olası değişimler ile başarılı şekilde yüzleşmeye hazır olması şeklinde tanımlanmaktadır (Savickas, 1997: 254). Kariyer uyum yetenekleri, bireylerin kişisel kariyerine yön vermede, kariyerinin gelişim sürecinde farklı işlere ve şartlara uyum sağlayabilmeyi sağlayan tutum, beceri ve davranış kalıplarını içeren temel bir yapı olarak kabul edilmektedir (Yousefi ve diğerleri, 2011: 264).

Kariyer uyum yetenekleri kaynakları dört alt boyutta ele alınmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012: 663); *Kaygı veya ilgi*, bireyin geleceğiyle ilgili planlar yapması ve ihtiyaç duyacağı yeteneklerin farkında olmasıyla ilişkilendirilmektedir. *Kontrol*, öz disiplin, bireyin geleceğine yön verebilecek kararları verebilmesiyle ilişkilendirilmekte, kendi kendini yönetme duygusuna dayandırılmaktadır. *Merak*, bireye gelecekteki fırsatlardan yararlanma, farklı iş ortamlarını nasıl etkileyebileceklerini gösterme ve bireyin çevresini araştırma eğilimini ifade etmekte; *güven* boyutu ise kariyerinde olası problemlerin üstesinde gelebilme noktasında kendisini yeterli görmesiyle ilişkilidir (Kanten, 2012: 193).

Özetle kariyer uyum yeteneği, bireylerin kariyer değişimlerine uyum sağlamasını, kişi-çevre bütünleşmesini ve hayat boyu kişinin kariyerini inşa etmek için başarılı geçişlerini kolaylaştırır (Savickas, 2005).

Pozitif Negatif Duygusallık

Örgütlerdeki bireylerin davranışlarını, daha ileri boyutta tutumlarını, algılarını etkileyen en önemli faktörlerden biri de duygularıdır. İnsan davranışlarının doğru anlaşılabilmesi için duygusallıklarının incelenmesi önemlidir (Yılmaz, 2020: 635).

Duygu kavramına dair tanımlara bakıldığında; TDK sözlük (2021) "belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim", Ashforth ve Humphrey (1995: 99) geniş ve kapsayıcı bir yapı şeklinde değerlendirilerek "öznel bir his" olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımda psikolojik bir rahatsızlığı yansıtan duygular dışında, temel duygular olarak ifade edilen neşe, sevgi, öfke, utangaçlık, suçluluk ve kıskançlık gibi duyguları içeren bir ruh halini kapsadığı kabul edilmektedir. Farklı bir tanımda duygu; kişilerin içsel veya dışsal uyaranlar karşısında önce içsel olarak beliren, daha sonra bireyin duruşunu ve davranışını etkileyen durumlar ve yapılandırılmış hisler olarak ele alınmaktadır (Akçay ve Çoruk, 2012: 5). Duygular insanların yaşadıkları tecrübelere eşlik eden, onlardan etkilenip, onları etkileyen önemli psikolojik bileşenlerden biridir (Sarp ve Tosun, 2011: 447). Ayrıca duygular bulaşıcı olarak kabul edilmekte olup, insanların birbirlerinin duygularından aynı çalışma ortamında oldukça sık etkilendikleri tespit edilmiştir (Seçer, 2005: 821).

Duygulara dair en yaygın sınıflandırma biçimi insanların duygularının pozitif ve negatif şeklinde ayrımıdır (Weiss & Cropanzano, 1996:24; Watson ve diğerleri, 1988). İç ve dış uyarıcılara tepki olarak tanımlanan duygu kavramında bu tepkiler pozitif ve negatif olarak kendini göstermektedir. Pozitif ruh hali, olumlu hatıraları öne çıkarırken, negatif ruh hali olumsuz hatıralara dikkati yoğunlaştırmaktadır (Bowling ve diğerleri, 2008: 117). Pozitif duygu düzeyi yüksek insanlar genelde hayat dolu, sosyal ve olumlu ruh hali içinde olma eğilimindedir (Humpel ve diğerleri, 2001: 56), benzer şekilde neşe, sevinç ve coşku gibi olumlu duyguları da daha fazla yaşadıkları, iş ortamında yardıma ihtiyaç duyan arkadaşlarına yardım gibi olumlu davranışları sergileme olasılıklarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir (Jain ve diğerleri, 2012: 1006). Bu özellikleri hayattan yüksek seviyede zevk almalarını sağlar (Yperen, 2003). Negatif duygu düzeyi yüksek olan bireylerinse, neredeyse her şeyin olumsuz yönlerine odaklanma eğiliminde oldukları (Watson ve Clark, 1984), düşük negatif duygu düzeyindekilere göre

daha fazla sıkıntılı olacakları ifade edilmektedir (Brief ve diğerleri, 1998: 193). Negatif duygusallık yönü baskın insanlar üzüntü, korku, utanma, kızgınlık, suçluluk ve tatminsizlik gibi duyguları yoğun yaşarlar. Bu durumdaki bireylerin potansiyellerini yansıtamadıkları tespit edilmiştir (Kaya ve diğerleri, 2015: 488).

Pozitif duygusallığı yüksek olan bireylerin hayatlarındaki olumlu gelişmelerin daha çok olduğu belirlenmiştir (Paradowski, 2000). Bu durumda "kendi kendini gerçekleştiren kehanet" kavramı ile açıklanabilir. Olumlu yaklaşım gösteren kişilerin hayatlarında olumlu olaylar yaşamaları daha olası görülmektedir (Fineman, 1994).

Duyguların yönetilebileceğine ilişkin literatürde çalışmalar mevcuttur (Akın, 2004: 103). Kişilerin pozitif ve negatif duygular yaşamaları büyük ölçüde kendi ellerindedir. Bireyler her iki duygusallığa da sahip olsalar da biri diğerine göre daha baskındır. Bu açıdan bireylerin pozitif veya negatif duygusal olarak ayrılmaları doğru değildir (Özdevecioğlu ve diğerleri, 2013: 162).

Akademik Başarı

Literatürde, akademik başarının öğrencilerin eğitim deneyimlerinin en önemli sonucu olduğu yönünde birçok araştırma bulunmaktadır. Günümüzde, akademik başarılarının öğrenci yaşamında ve daha sonraki kariyerlerinde önemli rolü olduğu yönünde yapılan araştırmalar (Kell, Lubinski ve Benbow, 2013), söz konusu başarının sosyal ve duygusal faktörlerden etkilendiğini ve bu faktörler ile akademik başarı arasındaki ilişkileri göstermektedir. Bu faktörler arasında duygusal düzenleme (ör. Stres direnci, iyimserlik), görev performansı (ör. Motivasyon, sebat, öz denetim) ve bileşik beceriler (ör. Üstbiliş, öz-yeterlik) yer almaktadır.

Bu kapsamda Cho ve Kim (2019) ve Chen, Elliot ve Sheldon (2019) tarafından yapılan çalışmalarda, Güney Koreli ortaöğretim öğrencilerin duygusal boyutları ve motivasyonları arasındaki ilişki boyutu araştırılmış, duygusal yönden olumlu motive olan öğrencilerin öz yetkinlik, özerklik becerilerinin arttığı ve gelecek yıl akademik başarılarının yükseldiği ve duygusal motivasyonları ve akademik başarıları arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca akademik başarı ile ders dışı etkinliklere katılım arasında olumlu bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. (Mahoney ve diğerleri, 2005). Akademik başarının sivil katılım, kimlik gelişimi, olumlu sosyal ilişkiler ve davranışlar, kariyer destekleyici eğitimler ile olumlu sosyal destek ve gelişimin akademik başarıya ulaşmada faydalı olduğu belirtilmiştir. (Eccles ve Templeton, 2002). Akademik performans açısından dikkate alınması gereken başka bir grup değişken vardır. Bu değişkenler demografik ve ailesel etkiler, bireysel özellikler ve program kaynakları ve içeriği (Mahoney ve diğerleri, 2005). Örneğin, sosyo-ekonomik durumun ders dışı etkinliklere katılan öğrenci sayısında rol oynadığı bulunmuştur. Ayrıca ders dışı etkinliklerde gelişen grup çalışmaları ve etkinliklerinin bireylerin okuldaki performanslarını sıklıkla etkilediği öne sürülmektedir. (Covay & Carbonaro, 2010)

Sonuç olarak, çoğu araştırma, ders dışı etkinliklerin akademik başarı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Mahoney ve diğerleri, 2005). Bu bilgiler ışığında, müfredat dışı sosyal etkinliklerin akademik başarı üzerindeki etkisini değerlendirmeye yönelik birçok çalışma yapılabilecektir.

Yukarıdaki çalışmaların her biri, akademik başarının karmaşıklığına ilişkin anlayışımıza önemli ölçüde katkı sağlamaktadır Bu kapsamda yapılan nicel çalışmaları arttırabilmek öğrencilerin akademik başarılarında, sosyal ve duygusal öğreniminin geliştirilmesi yönünde literatüre katkı sağlayacaktır.

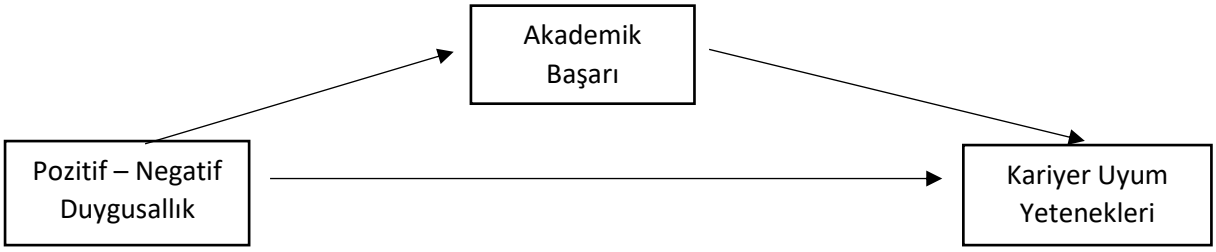
METODOLOJİ

Yöntem

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın nicel araştırma verileri anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcı öğrencilerin pozitif negatif

duygusallıklarının kariyer uyum yetenekleri geliştirmelerinde etkisinin olup olmadığı ve bu etki üzerinde akademik başarılarının aracı rolünün ortaya konması için aşağıdaki model oluşturulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırma modelinden hareketle aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H1: Pozitif duygusallığın akademik başarı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2: Akademik başarının kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3: Pozitif duygusallığın kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4: Negatif duygusallık akademik başarının üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H5: Negatif duygusallığın kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H6: Pozitif duygusallığın kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkisinde akademik başarının aracı rolü vardır.

H7: Negatif duygusallığın kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkisinde akademik başarının aracı rolü vardır.

Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini Iğdır Üniversitesi Tuzluca Meslek Yüksekokulu öğrencileri oluşturmaktadır. Birimde 2021 yılı için toplam aktif öğrenci sayısının 1073 olduğu Iğdır Üniversitesi öğrenci otomasyon sistemi üzerinden tespit edilmiştir. Toplam evrenin 1073 olduğu durumda %95 güven sınırları içinde ve %5 örnekleme hatasıyla ulaşılması gereken en az örneklem sayısı 283 olarak hesaplanmıştır (Sample Size Calculator, 2021). Katılımın gönüllük esaslı olduğu anket formu linki öğrenciler ile paylaşılmış ve online formu 422 öğrenci doldurmuştur. Bu yanıtlardan eksik veri içerenler ve uç değerler çıkarıldıktan sonra 343 form analize dahil edilmiştir.

Araştırma örneklemine ait demografik veriler tablo 1'de paylaşılmıştır. Tablo 1'de yer alan veriler incelendiğinde; Iğdır Üniversitesi Tuzluca Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin aile gelir düzeylerinin asgari ücretin bile altında, oldukça düşük olduğu göze çarpamaktadır (%67.6). Bu veri eğitimde fırsat eşitsizliği gerçeğini yansıtmaktadır. Akademik başarı ortalamalarına dair veriler incelendiğinde 3.00 üzeri ortalamaya sahip baskın bir çoğunluk göze çarpmaktadır (%69.4). Ankete katılım konusunda başarı düzeyi yüksek olan öğrencilerin daha hassas davranmasından kaynaklanabileceği gibi uzaktan eğitim uygulamalarının ölçme değerlendirme de yarattığı adalet sapmasının bir yansıması şeklinde de yorumlanabilir.

Tablo 1. Demografik Veriler

	Demografik veriler	Sıklık	Yüzde	Geçerli yüzde	Hesaplanan yüzde
Cinsiyet	Erkek	258	75,2	75,2	75,2
	Kadın	85	24,8	24,8	100,0
	Toplam	343	100,0	100,0	
Yaş	15-18 yaş	15	4,4	4,4	4,4
	19-22 yaş	274	79,9	79,9	84,3
	23-25 yaş	41	12,0	12,0	96,2
	26-30 yaş	10	2,9	2,9	99,1
	30 ve üstü yaş	3	,9	,9	100,0
	Toplam	343	100,0	100,0	
Aile gelir düzeyi	3.000 TL altı	232	67,6	67,6	67,6
	3.000 TL - 6.000 TL arası	93	27,1	27,1	94,8
	6.000 TL- 9.000 TL arası	11	3,2	3,2	98,0
	9.000 TL-12.000 TL arası	5	1,5	1,5	99,4
	12.000 TL ve üzeri	2	,6	,6	100,0
	Toplam	343	100,0	100,0	
Bölüm	Adalet	97	28,3	28,3	28,3
	Çocuk Gelişimi	66	19,2	19,2	47,5
	Eczane Hizmetleri	30	8,7	8,7	56,3
	Engelli Bakımı ve Rehabilitasyon	38	11,1	11,1	67,3
	Laborant ve Veteriner Sağlık	34	9,9	9,9	77,3
	Posta Hizmetleri	23	6,7	6,7	84,0
	Radyo ve TV Programcılığı	6	1,7	1,7	85,7
	Sosyal Hizmetler	42	12,2	12,2	98,0
	Spor Yönetimi	7	2,0	2,0	100,0
	Toplam	343	100,0	100,0	
Akademik Ortalama	2 ve altı	8	2,3	2,3	2,3
	2,01 – 2,5 aralığı	14	4,1	4,1	6,4
	2,51 – 3 aralığı	83	24,2	24,2	30,6
	3,01 – 3,5 aralığı	150	43,7	43,7	74,3
	3,51 ve üstü	88	25,7	25,7	100,0
	Toplam	343	100,0	100,0	

Ölçekler

Ölçeklerden ve demografik bilgi ölçen anket formu çevrimiçi ortamda hazırlanmış, katılımın gönüllülük esaslı olduğu ve kişisel verilerin gizli kalacağı taahhüdünü içeren bilgi mesajı ile birlikte ve akademik danışmanların aracılığıyla anket link uzantısı öğrenciler ile paylaşılmıştır.

Katılımcılara yöneltilen demografik sorularda; cinsiyet, yaş, aile gelir düzeyi, bölümleri ve akademik başarı ortalamaları sorulmuştur. Bu sorular neticesinde tablo 1'de yer alan verilere ulaşılmıştır.

Katılımcıların kariyer uyum yeteneklerini ölçmeye yönelik Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen 4 alt boyutun; kaygı (α= 0.83), kontrol (α= 0.74), merak (α= 0.79) ve güven (α= 0.85), her biri için 6 sorudan oluşan 24 soruluk 5'li likert tipi ölçeğin Selahattin Kanten (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmış sürümü kullanılmıştır. Türkçeye uyarlama çalışmasında açıklayıcı faktör analizlerinde 0.40'ın altında değerlere sahip, birden fazla değişkene hizmet eden maddeler Kanten tarafından ölçekten çıkartılmıştır. 24 soru üzerinden anket formuna eklenen ifadelere ait faktör analizi sonucu Kanten tarafından çıkartılan maddelere ait uyumsuzluklara paralel sonuçlar gözlenerek söz konusu maddeler (1, 2, 4, 7 ve 18. maddeler) analiz dışı bırakılmıştır.

Pozitif ve negatif duygusallık düzeyinin ölçümü için daha basit ve kolay uygulanabilir bir ölçek geliştirme çabasına giren Watson ve arkadaşları (1988), Zevon ve Tellegen (1982) tarafından kullanılan 60 ifadelik ruh hali değişimi ölçeğinden yararlanarak geçerlilik analizi sonuçları pozitif duygusallık (α= 0.86) için 10 ifade, negatif duygusallık (α= 0.83) için 10 ifade olacak şekilde ölçek düzenlemiştir. Ölçekte yer alan 20 ifadenin 5'li likert tipinde 1 "çok az veya hiç" ile 5 "çok fazla" aralığında uygulaması yapılmaktadır. Ölçekte söz konusu ifadeyi yaşama sıklıklarını yansıtmaları katılımcılardan istenmektedir. Ölçek Tülin Gençöz (2000) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş olan sürümü araştırmada kullanılmıştır.

Akademik başarı ölçümü için objektif sayısal veriler esas alınmıştır. Araştırmanın yapıldığı dönemden önceki akademik dönemlerde alınan genel akademik not ortalamaları okul kayıtlarından elde edilmiştir. Analizlerde sorun yaratmaması adına 5'li sistemde düzenlenerek sürekli değişken şekline getirilmiştir (Sığrı ve Gürbüz, 2011).

Bulgular ve Değerlendirme

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizince SPSS 22.0 istatistik programından faydalanılmıştır. Öncelikle ölçeklere faktör ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Ayrıca araştırma hipotezlerinin testi için regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Hipotez testlerine geçmeden önce veri setinin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı test edilmiştir. Bu analizde gerek Kolmogorov-Smirnov testlerinde gerekse Shapiro-Wilk testlerinde tüm değişkenlere ait değerlerin normal dağılım gösterdiği sonuçları elde edilse de ($p<.005$) dağılımın normalliğini inceleyebilmek için değişkenlere ait çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayılarınada bakılmıştır. Dağılımın normal olabilmesi için çarpıklık ve basıklık katsayılarının ±1 arası değer alması gerekmektedir. Bazı kaynaklara göre ise ±1,5 ve ±2 arası değerler almaktadır (Altunışık ve diğerleri, 2012; George ve Mallery, 2010; Hair ve diğerleri, 2014; Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu araştırma kapsamında iki değişkenin alt boyutlarına ait çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayılarına tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

	Çarpıklık	Basıklık
KUY-Kaygı	-1.116	1.254
KUY- Kontrol	-1,122	0,698
KUY-Merak	-0,801	0,265
KUY-Güven	-1,632	2,078
Duygusallık-Pozitif	-0,961	1,584
Duygusallık-Negatif	0,109	-0,117

Kariyer Uyum Yetenekleri değişkeninin güven alt boyutuna ait verinin normal dağılım göstermediğinden hareketle bu verilere dair analizlerde non-parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

Tablo 4. Değişkenlere yönelik tanımlayıcı istatistikler, korelasyon düzeyleri

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6
KUY-Kaygı	4,0982	0,83484	1					
KUY-Kontrol	4,3285	0,75766	,331**	1				
KUY-Merak	4,1219	0,73601	,610**	,310**	1			
KUY-Güven	4,7114	0,40338	,326**	,353**	,452**	1		
Pozitif Duygusallık	4,1385	0,58152	,318**	,326**	,418**	,482**	1	
Negatif Duygusallık	2,7630	0,82886	-,116*	-,227**	-0,046	-,160**	-,164**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı. * Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı.
KUY: Kariyer Uyum Yetenekleri

Genel değerlendirme ile katılımcıların kariyer uyum yetenekleri (ort. 4.3622) değerlerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Öğrencilerin güven düzeylerinin yüksekliği göze çarpmaktadır. Duygusallık değerlerine göz atıldığında pozitif duygusallık ortalamasının negatif duygusallık ortalamasından anlamlı şekilde yüksek olması da katılımcı öğrencilerin olumlu bakış açısının hakimiyetini göstermektedir.

Değişkenler arası birlikte değişim ölçümü için Spearman korelasyon ölçümü gerçekleştirilmiştir ve tablo 3'te sunulmuştur. Negatif duygusallığın tüm değişkenlerle negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Normallik dağılımı ölçümleri, ortalamalar ve korelasyon düzeylerinin incelenmesi sonrası geçerlilik ve güvenilirlik testlerine geçilmiştir.

Gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde KMO değeri .852 şeklinde elde edilmiş ve bu değer veri setinin faktör analizinin uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Altı faktörlü araştırmanın analizi neticesinde ölçeklerin açıkladığı toplam varyans %54 olarak tespit edilmiştir. Faktör yüklerinin anlamlı dağılım gösterdikleri sonucu elde edilmiştir. Faktör analizi sonuçları veri setinin analiz yapmaya yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Hair ve diğerleri, 2010). Ölçeklerin güvenilirliklerini ifade eden Cronbach (1951) Alpha sonuçlarının □□□.70 içsel tutarlılık şartı değerinin üzerinde olması gerekmektedir. Araştırmada yer alan değişkenlerin alt boyutlarına ait Cronbach Alpha düzeyleri; pozitif-negatif duygusallık □=.82 (pozitif duygusallık □=.809, negatif duygusallık □=.839), kariyer uyum yetenekleri □=.884 (kaygı □=.774, kontrol □=.783, merak □=.831, güven □=.828)'tür (Tablo 4).

Tablo 4. Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçek maddeleri	1	2	3	4	5	6
ND-Korkmuş	.678					
ND-Tedirgin	.717					
ND-Düşmanca	.539					
ND-Ürkmüş	.669					
ND-Suçlu	.593					
ND-Sinirli	.621					
ND-Mutsuz	.721					
ND-Utanmış	.361					
ND-Sıkıntılı	.728					
ND-Huzursuz	.718					
PD-İlgili		.536				
PD-Atik		.489				
PD-Heyecanlı		.477				
PD-Yaratıcı Düşünme		.595				
PD-Güçlü		.681				

PD-Azimli		.729				
PD-Dikkatli		.675				
PD-Coşkulu		.683				
PD-Aktif		.773				
PD-Gururlu		.436				
KUY-Güven 24			.732			
KUY-Güven 23			.821			
KUY-Güven 22			.567			
KUY-Güven 19			.644			
KUY-Güven 20			.491			
KUY-Güven 21			.558			
KUY-Merak 17				.748		
KUY-Merak 16				.848		
KUY-Merak 13				.698		
KUY-Merak 14				.527		
KUY-Merak 15				.694		
KUY-Kontrol 12					.931	
KUY-Kontrol 11					.59	
KUY-Kontrol 8					.822	
KUY-Kontrol 9					.639	
KUY-Kontrol 10					.368	
KUY-Kaygı 3						.713
KUY-Kaygı 5						.761
KUY-Kaygı 6						.726
Cronbach's Alpha Katsayısı	.839	.809	.828	.831	.783	.774
	.82		.884			
Açıklanan Varyans (%)	21.9	10.706	6.697	5.718	5.254	3.873
Açıklanan Toplam Varyans (%)	54.147					
KMO = .852, Bartlett's Test of Sphericity = 5962.225 (741), p<0.001. Rotasyona 5 iterasyonda ulaşılmıştır.						
ND: Negatif Duygusallık, PD: Pozitif Duygusallık, KUY: Kariyer Uyum Yetenekleri						

Baron ve Kenny (1986)'nin aracı değişkenlerin test edilmesi için geliştirdiği üç adım yaklaşımı (yol analizi) tekniği araştırmanın hipotez testlerinde esas alınmıştır. Bu teknik ilk adımda, (a) yolunda bağımsız değişkenin aracı değişkene anlamlı istatistiki etkisini ölçmektedir. Daha sonrasında uygulanan ikinci adım, (b) yolunda aracı değişkenin bağımlı değişkene anlamlı istatistiki etkisinin tespitini içermektedir. Son olarak uygulanan üçüncü adımda, (c) yolunda da bağımsız değişkenin bağımlı değişkene anlamlı istatistiki etkisi, aracı değişken modele eklenince istatistiki olarak anlamlı olsa da önemli bir düşüş gösteriyorsa kısmi aracı etki veya istatistiki olarak tamamıyla anlamlılığını yitiriyorsa tam aracı etkiyi ortaya koymaktadır. Yol analizinde her bir adımın sonuçları ve yorumlarının önem arz etmesinden etki analizlerinin sonuçları tek bir tabloda verilmemiş adım adım tablolaştırılmıştır.

Tablo 5. Pozitif Duygusallığın Akademik Başarı Üzerindeki Etkisi

Değişken	ß	Std. Hata	t	P
Sabit	3,140	0,358	8,776	0,000
Pozitif Duygusallık	0,175	0,086	2,041	0,042

R2=.012; F=3.531; P<0.001
a. *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001
b. Bağımlı değişken: Akademik Ortalama
c. Bağımsız değişken: Pozitif Duygusallık

Araştırma modelinin bağımsız değişkeni olarak pozitif duygusallığı esas alarak hipotez testlerine başlanmıştır. İlk adım (a) yolunun testiyle başlanan analizde, bağımsız değişken pozitif duygusallığının, aracı değişken akademik ortalama üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir (ß =.175; t= 2.041; p<.05). Bu sonuçtan hareketle ilk koşul sağlanmıştır (Tablo 5). Ayrıca elde edilmiş olan bu sonuç, araştırma hipotezlerinden "Pozitif duygusallığın akademik başarı üzerinde anlamlı etkisi vardır" ifadeli H1 hipotezini de desteklemektedir.

Tablo 6. Akademik Başarının Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisi

Değişken	ß	Std. Hata	t	P
Sabit	4.062	0.110	36.809	0.000
Akademik Ortalama	0.078	0.028	2.796	0.004

R2=.022; F=7.819; P<0.005
a. *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001
b. Bağımlı değişken: Kariyer Uyum Yetenekleri
c. Bağımsız değişken: Akademik Başarı

İkinci adım (b) yolunun test analizinde, aracı değişken akademik başarı ortalamasının, bağımlı değişken kariyer uyum yeteneği üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir (ß =.078; t= 36.809; p<.001). Bu sonuçtan hareketle ikinci koşul sağlanmıştır (Tablo 6). Ayrıca elde edilen sonuç "Akademik başarının kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı etkisi vardır." önermeli H2 hipotezinin de desteklendiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 7. Pozitif Duygusallığın Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisinde Akademik Başarının Aracı Rolü

Değişken	ß	Std. Hata	t	P
Sabit	2.556	0.180	14.173	0.000
Akademik Ortalama	0.051	0.025	2.061	0.040
Pozitif Duygusallık	0.389	0.039	9.925	0.000

R2=.242; F=54.282; P<0.005
a. *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001
b. Bağımlı değişken: Kariyer Uyum Yetenekleri
c. Bağımsız değişken: Akademik Başarı
d. Bağımsız değişken: Pozitif Duygusallık

Üçüncü ve son adım olan (c) yolunun analiz sonuçlarının yer aldığı tablo 7, bağımsız değişken pozitif duygusallığın, bağımlı değişken kariyer uyum yeteneğine anlamlı etkisi, aracı değişken akademik başarı ortalamasının eklenmesiyle ciddi oranda artmaktadır ancak istatistiki anlamlılığını korumaktadır (ß =.389; t= 9.925; p<.001). Ayrıca analiz sonucu "Pozitif duygusallığın kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır." önermeli H3 hipotezininde desteklendiğini ortaya koymaktadır. Bunun yanında moderatör akademik başarınında bağımlı değişken kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkisi istatistiki olarak anlamlıdır (ß =.051; t= 2.061; p<.005). Tüm bu sonuçlar bağımsız değişken pozitif duygusallığın, bağımlı değişken kariyer uyum yeteneklerine etkisinde, aracı değişken akademik başarının kısmi aracı etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçtan hareketle "Pozitif duygusallığın, kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisinde akademik başarının aracı rolü vardır." Önermeli H6 hipotezininde kısmi olarak desteklendiğini göstermektedir. İndirekt bu etkinin istatistiki açıdan anlamlılığını sınamak için gerçekleştirilen SOBEL testi (Sobel, 1982) bu dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlılığını ortaya koymuştur (z= 4.16666667; p<0,001).

Baron ve Kelly'nin yol analizi esas alınarak gerçekleştirilen analizlerin ikinci güzergâhında modelin bağımsız değişkeni olarak negatif duygusallığın esas alınmasıyla tekrar edilmiştir.

Tablo 8. Negatif Duygusallığın Akademik Başarı Üzerindeki Etkisi

Değişken	ß	Std. Hata	t	P
Sabit	4,049	0,174	23,275	0,000
Negatif Duygusallık	-0,067	0,060	-1,118	0,264

R2=.004; F=1.249; P=.264
a. *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001
b. Bağımlı değişken: Akademik Ortalama
c. Bağımsız değişken: Negatif Duygusallık

Negatif duygusallık üzerinden gerçekleştirilen ikinci yolculuğun ilk adımı (a) yolunun testiyle başlamıştır. Analizde, bağımsız değişken negatif duygusallığın, aracı değişken akademik ortalama üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (ß =-.0067; t= -1.118; p=.264). Bu sonuçtan hareketle ilk koşul sağlanamamıştır (Tablo 8). Elde edilmiş olan bu sonuç, araştırma hipotezlerinden "Negatif duygusallığın akademik başarı üzerinde anlamlı etkisi vardır" ifadeli H4 hipotezinin ve "Negatif duygusallığın kariyer uyum yeteneklerine etkisinde akademik başarının aracı rolü vardır" ifadeli H7 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 9. Negatif Duygusallığın Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisi

Değişken	ß	Std. Hata	t	P
Sabit	4.618	0.089	51.730	0.000
Negatif Duygusallık	-0.093	0.031	-2.994	0.003

R2=.026; F=8.966; P<0.005
a. *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001
b. Bağımlı değişken: Kariyer Uyum Yetenekleri
c. Bağımsız değişken: Negatif Duygusallık

Son olarak "Negatif duygusallığın kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi vardır." ifadeli H5 hipotezinin testi için gerçekleştirilen regresyon analizi sonucu tablo 9'da yer almaktadır. Elde

edilen sonuçlar H5 hipotezinin anlamlılığını ortaya koymaktadır (ß =-.093; t= -2.994; p<0.01). Negatif duygusallığın kariyer uyum yeteneği geliştirmede olumsuz etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer kavramı bireylerin kendilerini içinde bulundukları toplumda nasıl konumlandırdıklarını ortaya koymaktadır. Kariyerin gerek motivasyon gerekse bireylerin tatmininde önemli bir olgu olduğu düşünülürse insanların doğru kariyer adımları atmaları, içinde bulundukları kariyer yolunda karşılaştıkları değişimlere hızlı ayak uydurmaları hem bireysel hem de toplumsal anlamda esneklik kazanabilmeleri açısından son derece önemlidir. Bilgi çağı ve yarattığı sürekli değişim ortamı, yüksek kariyer hedefleri olan işgörenlerin bu değişimlere hızlı ayak uydurmalarını gerektirmektedir.

Ülkemizde kariyer konusunda son dönemde oldukça dikkat çekici uygulamalar başlatılmıştır. Bu kapsamda Cumhurbaşkanlığı bünyesindeki İnsan Kaynakları Ofisi öğrencilerin kariyer gelişimine katkıda bulunmak adına; öğrencilerin staj yeri ayarlamasına yardımcı olmak adına "Staj Seferbirliği" projesini, istihdamda liyakat ve yeterliliğin arttırılması, iş ve staj ilanlarının kamuoyuyla etkin, şeffaf ve güvenilir şekilde paylaşılması adına "kariyer kapısı" platformunu ve üniversite öğrencilerinde kariyer farkındalığı yaratmak ve kariyer yolculuğunda yardımcı olabilmek adına "kariyer planlama dersi" projesini oluşturmuştur (Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, 2021). Kariyer planlama dersi Yüksek Öğretim Kurulu kararıyla tüm müfredatları kapsayacak şekilde 1. sınıflara zorunlu ders olarak eklenmiştir.

Kariyer uyumu, belli görev tanımlarının yerine getirilmesi noktasında hazır bulunmak, iş hayatının beklentilerini karşılamak üzere gerekli rolleri üstlenmek, değişen iş çevresinde ortaya çıkan belirsizliklerin üstesinden gelebilmek olarak tanımlanmaktadır.

Kariyer uyum yeteneklerinin kaynakları, hiyerarşik ve çok boyutlu olarak modellenmiştir. Bu boyutlar 4C olarak isimlendirilmiştir; Concern (kaygı), control (kontrol), curiosity (merak) ve confidence (güvem). Bu dört unsurun sinerjik bütünleşmesi kendi anlamlarının ötesinde bir bütünü kariyer uyumunu ortaya koymaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Geleceğin iş görenleri olacak öğrencilerin doğru kariyer yetenekleri ile donatılması akademik danışmanlık yapan öğretim elemanlarının önemli sorumluluklarındandır. Üniversite öğrenimini meslek sahibi olabilmek adına tercih eden öğrencilerin büyük çoğunluğu kariyer yolculuğunda ilk adımlarını atmaktadırlar. Öğrencilerin büyük çoğunluğunun adım attıkları kariyer yolculuğuna ilişkin yeterli bilgilerinin olmadığı ve gerekli uyum yeteneklerini geliştirmek için kararlı olmadıkları bir gerçektir. Bu noktada doğru yönlendirme çok büyük önem arz etmektedir.

Akademik danışmanlar mümkün olduğunca bire bir veya grup çalışmalarıyla mentorlük yapabilir. Akademik danışmanlar öğrencilere yol gösterirken kültürel değerleri ve kişisel özellikleri de göz önünde bulundurmalı ve öğrencileri uygun mesleğe kanalize etmelidir. Danışmanları öğrencilerin streslerini azaltıp, pozitif duygulanımı destekleyecek rehberlik faaliyetleri gerçekleştirebilir. Öğrencilerin planlı ve etkili kararlar vermelerine destek olarak, kaygı ve karamsarlık düzeylerini azaltabilirler (Taş ve Özmen, 2019: 360).

Aktaş ve Şahin (2019: 94) yükseköğretim kurumlarında psiko-eğitim programlarının hazırlanmasını ve uygulanmasını, öğrencilerin bölümlerine isteyerek gelmeleri için üniversite tercihleri öncesi öğrencilerin ve velilerin kariyer psikolojik danışmanlarından ve okul psikolojik danışmanlarından destek almalarının sağlanmasını, kariyer uyum yetenekleri düşük öğrencilerin desteklenmesi için üniversitelerde kariyer psikolojik danışmanlığı birimlerinin kurulmasını, özellikle 1. sınıflar için akademik ortama uyumu ve kariyer bilincini arttırabilecek faydalı seminer, konferans vb. etkinliklere katılımın desteklenmesini önermektedirler.

Son gelişmelerle önemi artan kariyer konusunda üniversitelerde bulunan kariyer merkezlerine büyük görev düşmektedir. Bu merkezler öğrencilerin aktif yönlendirilmesi, öğrencilerin

bilgilendirilmesi adına düzenlenecek kariyer günleri etkinlikleri yanında tüm bölümlerin teknik ve fiziksel gerekliliklerini tanıtan meslek rehberleri hazırlayabilir.

Kariyer uyum yetenekleri kavramı işveren açısından da büyük önem arz etmektedir. Yaşanan yoğun rekabet ortamında işletmelerin ayakta kalabilmeleri, hedeflerini gerçekleştirebilmeleri insan kaynaklarından en etkin şekilde faydalanabilmeleri ile mümkündür. Bu kapsamda değişime hızlı ayak uydurabilen, nitelikli insan kaynağını istihdam etmek hayati öneme sahiptir (Yu ve diğerleri, 2019: 17-18). İşe alımlarda kariyer uyum yeteneklerinin dikkate alınması gerekmektedir. Ayrıca işletmelerin mevcut iş görenlerinin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeye yönelik eğitim programlarını düzenlemeleri de gerekmektedir (Kalaycıoğlu, 2018: 94).

Bir diğer öneri özellikle yeni mezun işgörenlerin kariyer uyum yeteneklerinin gelişimine katkıda bulunmak üzere iş yerlerinde kariyer destek hizmetlerinin kurulmasıdır (Anas ve Hamzah, 2020). Kariyer uyum yetenekleri yüksek işgörenler günümüz dinamik işgücü piyasasında olumlu iş fırsatlarından başarıyla yararlanabilmektedir (Tolentino ve diğerleri, 2014: 46). İşgücü başarısı işletmeleri üretkenlik anlamında yukarıya taşımakta, işletme başarısı sektörel kalkınmayı ve sektörel kalkınmada ülke ekonomisinin büyümesine katkıda bulunmaktadır.

Gerçekleştirilen bu araştırma neticesinde kariyer uyum yetenekleri geliştirmede pozitif duygusallığın anlamlı etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu tespitten hareketle akademik danışmanlık yapan öğretim üye ve elemanlarının sorumluluklarındaki öğrencileri olumlu duygu kalıplarına yönlendirmelerinin etkili olacağı söylenebilir. Bu kapsamda öğrencilerin mutlu hissetmeleri sağlanabilir, negatif duygusallığa bürünmelerine sebep olabilecek iklimden sıyrılmaları için gerekli tedbirler alınabilir, öğrenciler geleceğe dair cesaretlendirilebilir.

Akademik başarının da kariyer uyum yeteneği geliştirmede etkili olduğu, araştırma bulguları arasındadır. Ayrıca pozitif duygusallığın kariyer uyum yetenekleri geliştirmede sahip olduğu etkinin üzerinde öğrencilerin akademik başarılarının da aracı bir etkiye sahip olduğu sonucunu araştırma bulguları göstermiştir. Bu kapsamda öğrencilerin akademik başarılarının teşvik edilmesi de kariyer uyum yetenekleri geliştirmelerinde anlamlı sonuçlar doğuracaktır. Akademik başarısı düşük olan öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin düzeylerinin ölçümüyle araştırma modeli aktif yönlendirme noktasında akademik danışmanlara yol gösterici olacaktır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu negatif duygusallığın gerek akademik başarı üzerinde gerekse kariyer uyum yetenekleri üzerinde olumsuz etkiye sahip olmasıdır. Bu bağlamda yukarıda dile getirilen telkinler, öğrencilerin mutlu, başarılı kariyer yollarına yönlendirilmelerinde önem arz etmektedir.

Araştırma Iğdır Üniversitesi'nin Tuzluca Meslek Yüksekokulu öğrencilerine tatbik edilmiştir. Araştırmanın kısıtlarından hareketle, sonuçların genellenebilmesi adına daha geniş katılımlı farklı üniversite ve birimlerdeki farklı öğrencilere yönelik araştırmalar modelin etkinliğini daha iyi yansıtabilecektir. Bu şekilde farklı çalışmaların sonuçları karşılaştırılabilir. Elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurularak öğrencilerin akademik danışmanlarına geri bildirimler yapılabilir ve öğrenciler olumlu ve aktif yönlendirilebilir.

KAYNAKÇA

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Akandere, M., Özyalvaç, N. T. ve Duman, S. (2010). Ortaöğretim Öğrencilerinin Beden Eğitimi Dersine Yönelik Tutumları İle Akademik Başarı Motivasyonlarının İncelenmesi Konya Anadolu Lisesi Örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 1-10.

Aktaş, E. ve Şahin, C. (2019). Üniversitesi Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği, *21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi 2019 Tam metin bildiri kitabı,* 85-95.

Akçay, C., ve Çoruk, A. (2012). Çalışma yaşamında duygular ve yönetimi: Kavramsal bir inceleme. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), 3-25.

Akın, M. (2004). İşletmelerde Duygusal Zekânın Üst Kademe Yöneticiler İle Astları Arasındaki Çatışmalar Üzerindeki Etkileri, Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Anas, I., ve Hamzah, S. R. A. (2020). Predicting career adaptability of fresh graduates through personal factors. *European Journal of Training and Development*.

Ward, A., Stoker, H.W. ve Murray-Ward, M. (1996). *Achievement and Ability Tests - Definition of the Domain*, Educational Measurement, 2, University Press of America, 2–5. ISBN 978-0-7618-0385-0

Ashforth, B.E. ve Humphrey, R.H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations,* 48(2), 97-125.

Ayaz, A., ve Eşici, H. (2020). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun yordanmasında psikolojik ihtiyaçlar ve azmin rolü, *Kastamonu Education Journal, 28*(3), 1130-1141.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Bean, R.A., Bush, K. R., McKenry, P.C. ve Wilson, S.M. (2003). The Impact of parental, support, behavioral control, and psychological control on the academic achievement and self-esteem of African-American and European American Adolescents, *Journal of Adolescent Research*, 18(5), 523-541.

Bempechat, J., Li, J., ve Ronfard, S. (2018). Relations Among Cultural Learning Beliefs, Self-Regulated Learning, and Academic Achievement for Low-Income Chinese American Adolescents, *Child Development*, 89(3), 851-861.

Bowling, N.A., Hendricks, E.A. ve Wagner, S.H. (2008). Positive and Negative Affectivity and Facet Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Business and Psychology,* 23, 115-125.

Brief, A.P., Burke, M.J., George, J.M., Robinson, B.S. ve Webster, J. (1988). Should Negative Affectivity Remain an Unmeasured Variable in the Study of Job Stress? *Journal of Applied Psychology,* 73(2), 193-198.

Chen, C., Elliot, A. J., & Sheldon, K. M. (2019). Psychological need support as a predictor of intrinsic and external motivation: the mediational role of achievement goals, *Educational Psychology*, *39*(8), 1090-1113.

Cho, Y. ve Kim, M. (2019). Achievement goal pursuit during the transition from middle school to high school: Its antecedents and consequences from a self-determination perspective. *Educational Psychology*, *39*(8), 984-1004.

Cinel, M. O. ve Oğan, E. (2020). İş Hayatında Duygusal Zekâ ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişki. *Alanya Akademik Bakış*, *5*(1), 369-391.

Clark, D. A., Beck, A. T., ve Stewart, B. L. (1990). Cognitive specificity and positive-negative affectivity: Complementary or contradictory views on anxiety and depression?. *Journal of Abnormal Psychology*, *99*(2), 148.

Covay, E. ve Carbonaro W. (2010). After the bell: Participation in extracurricular activities, classroom behavior, and academic achievement, *Sociology of Education*, 83(1), 20-45.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, *16*(3), 297-334.

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, Erişim adresi: https://www.cbiko.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 25.05.2021).

Curun, F., Beydogan Tangor, B. ve Colakoglu Kaya, E. (2020). Olumlu/olumsuz duygulanım ve özgün kişilik: Duygu düzenleme güçlüklerinin aracı rolü. Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology, 40(2): 599–623.

Çerik, Ş. ve Bozkurt, S. (2010). Çalışanların Örgütsel Sosyalizasyon ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 77-97.

Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *9*(18), 165-190.

Duru, H. ve Gültekin, F. (2020). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Stresleri, Kariyer Uyum Yetenekleri ve Mentörlük Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, *28*(1), 328-337.

Dündar, G. (2018). "Kariyer Geliştirme", İnsan Kaynakları Yönetimi içinde (Özçelik, A.O. ve diğerleri), 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Etlioğlu, M. ve Tekin, M. (2020). Elektronik Öğrenmede Öğrenci Tutum ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkide Öğrenci Merak ve Kaygısının Aracılık Rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (43), 34-48.

Etlioğlu, M. ve Tekin, M. (2019). Elektronik Öğrenmede Öğrenci Tutum Ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkide İlgi ve Heyecanın Aracılık Rolü, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (38), 163-183.

Fineman, S. (1994). *Emotion in Organizations*, London: Sage Publications.

Gençöz, T. (2000). Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, Türk Psikoloji Dergisi, 15(46), 19-26.

George, D., ve Mallery, P. (2010). SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference. Boston: Allyn & Bacon.

Gerni, G. M. ve Denizli, A. A. (2021). Öz Yeterliliğin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisinde Proaktif Kişiliğin Aracı Rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *22*(1), 1-19.

Günay, Ö., ve Çarıkçı, İ. H. (2018). Eleştirel Düşünme Becerileri İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. UİK Özel Sayısı, 427-440.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J. ve Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, 7, Pearson Upper Saddle River, NJ.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Harlow: Pearson Education Limited.

Hirschi, A., Herrmann, A., ve Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of vocational behavior*, *87*, 1-10.

Humpel, N., Caputi, P. ve Martin, C. (2001). The Relationship Between Emotions and Stress Among Mental Health Nurses, *Australian and New Zeland Journal of Mental Health Nursing,* 10, 55-60.

Hwee, T. (2003). Situational and dispositional predictors of displays of positive Emotions, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 961-978.

Jain, A.K., Malhotra, N.K. ve Guan, C. (2012). Positive and Negative Affectivity as Mediators of Volunteerism and Service-Oriented Citizenship Behavior and Customer Loyalty, *Psychology & Marketing,* 29(12), 1004-1017.

Kahya, V. ve Ceylan, E. (2018). Üniversite öğrencilerinin bölümleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Global Business ResearchCongress (25-27 Ekim 2018) Bildirileri,* 217- 222.

Kalaycıoğlu, E. (2018). Kariyer Uyum Yeteneğinin Çalışanların İş Performansına Etkisi, Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD, Bartın.

Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(16), 191-205.

Kaya, Ö., Özok, A.F., Özçalık, F. ve Akalp, G. (2015). Pozitif ve Negatif Duygusallığın tasarım birimi çalışanları üzerindeki etkisi: Hazır Giyim Sektörü Örneği, *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi,* 3(3), 487-491.

Kell, H. J., Lubinski, D., ve Benbow, C. P. (2013). Who rises to the top? Early indicators, *Psychological Science*, 24(5), 648–659.

Korkmaz, O. ve Önder, F. C. (2019). Yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişki: umudun aracılık rolünün incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, *44*(200), 59-76.

Larsen, R.J. ve Augustin, A.A. (2008). Basic Personality Dispositions Related to Approach and Avoidance: Extraversion/Neuroticism, BAS/BIS, and Positive/Negative Affectivity, Handbook of Approach and Avoidance Motivation (Ed. Elliot, A. J.), Psychology Press, pp. 151-164.

Mahoney, C. R., Taylor, H. A., Kanarek, R. B., ve Samuel, P. (2005). Effect of breakfast composition on cognitive processes in elementary school children, *Physiology & behavior*, *85*(5), 635-645.

Mert, A. ve Kahraman, M. (2020) Üniversite Öğrencilerinin Benlik Ayrımlaşması, Özgecilik, İç-Dış Kontrol Odağı Ve Pozitif-Negatif Duygu Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (53), 336-369.

Miner, A. G. ve Hulin C. L. (2000). Affect, Attitude, Behavior Links in Affective Events Theory, *Second International Conference On Emotions in Organizational Life*, Toronto, 10, 1-13.

Morris, C. ve Chikwa, G. (2016). Audio versus written feedback: Exploring learners' preference and the impact of feedback format on students' academic performance, *Active Learning in Higher Education*, 17(2), 125-137.

Mosche, Z. (1998). *Test anxiety: The state of the art*, New York: New York: Plenum Press., 259.

Özdemir, S. (2019). Proaktif Kişiliğin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisinde Kendini Yetiştirmenin Rolü, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, *12*, 507-526.

Özdevecioğlu, M., Can, Y. ve Akın, M. (2013). Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallık ile bireysel ve örgütsel saldırganlık arasındaki ilişkiler: Fiziksel aktivitelere katılımın rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *5*(2), 159-172.

Paradowski, J. (2000). Positive affectivity, negative affectivity, and job satisfaction, PhD, United States International University.

Patton, W. ve Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity.*Internat.Jnl. forEducational and Vocational Guidance*, 1, 31-48.

Polatcı, S. ve Özçalık, F. (2015). Çalışanların örgütsel adalet algıları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları etkileşiminde pozitif ve negatif duygusallığın aracılık etkisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *17*(2), 215-234.

Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S.D., Maggiori, C., Dauwalder, J.P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-Speaking Swiss Sample: Psychometric Properties and Relationships to Personality and Work Engagement, Journal of Vocational Behaviour, 80(3), 734-743.

Sample Size Calculator. Erişim Adresi: https://www.surveysystem.com/sscalc.htm (Erişim tarihi: 04.05.2021).

Sarp, N. ve Tosun, A. (2011). Duygu ve otobiyografik bellek. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(3), 446-465.

Sartık, H. ve Ballı, A. İ. K. (2020). Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *4*(1), 68-86.

Savickas, M.L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for LifeSpan, Life-Space Theory", The Career Development Quarterly, 45, 247-259.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), Career choice and development (pp. 149–205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley.

Savickas, M.L. ve Porfeli, E.J. (2012). "The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries", Journal of Vocational Behaviour, 80, 661-673.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 147–183., 2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley.

Seçer, H. Ş. (2005). Çalışma yaşamında duygular ve duygusal emek: Sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi açısından bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 813-834.

Sevim, O. (2015). Influence of the subject jigsaw technique on elementary school seventh grade students' academic achievement and on their problem solving skills, *Education & Science*, 40(177), 385-400.

Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment, Journal of Vocational Behaviour, 70, 8-24.

Sığrı, Ü. ve Gürbüz, S. (2011). Akademik Başarı ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, *10*(1), 30-48.

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, (13), 290-312.

Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics. Boston: Pearson Education Limited.

Taş, M. A. ve Özmen, M. (2019). Kişilik tipi ile kariyer ve akademik desteğin kariyer uyum yeteneklerine etkisi: Bir saha araştırması, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, *14*(20), 333-370.

Taş, M. A. ve Özmen, M. (2019). Meslek Seçiminde Aile Desteği Ve Kariyer Uyum Yetenekleri İlişkisi: Olumlu Gelecek Beklentisinin Aracılık Rolü, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, *7*(16), 736-761.

Taş, M. A., ve Yastıoğlu, S. (2018). Kültürel Değerlerin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisi: Bir Saha Araştırması, *7. Türkiye Lisansüstü Çalışmaları Kongresi Bildiriler Kitabı-III*, 65, 65-80.

Taş, M. A., ve Özmen, M. (2019). Kişilik tipi ile kariyer ve akademik desteğin kariyer uyum yeteneklerine etkisi: Bir saha araştırması. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, *14*(20), 333-370.

TDK Sözlük, Erişim Adresi: https://sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 05.05.2021).

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., ve Tang, R. L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, *83*(3), 410-418.

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., ve Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(1), 39-48.

Tladinyane, R. ve Merwe, M. V. D. (2016), Career Adaptability and Employee Engagement of Adults Employed in an Insurance Company: An Exploratory Study, *SA Journal of Human Resource Management*, 2.

Ünler, E., ve Kılıç, B. (2019). Paternalistic leadership and employee organizational attitudes: The role of positive/negative affectivity. *SAGE Open*, *9*(3), 2158244019862665.

Watson, D. ve Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological bulletin*, *96*(3), 465.

Watson, D., Clark, L. A. ve Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative affect: the panas scales, *Journal of Personality and Social Psychology,* 54(6), 1063-1070.

Weiss, H., M. ve Cropanzano, R. (1996), Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Cases and Consequences of Affective Experiences at Work, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 18, 1-74.

Xu, H. (2020). Incremental validity of the career adapt-abilities scale total score over general self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, *119*, 103425, 1-14.

Yıldırım, E. ve Akın, M. (2018). Örgütlerde Dışlanma, Sinizm Ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif Ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, *14*(2), 427-449.

Yılmaz, H. (2020). "Pozitif ve Negatif Duygusallık", Sema Polatçı (Ed.), Kuramsal Temelleriyle Örgütsel Davranış Ölçekleri Rehberi (1. Baskı) içinde (635-642), Ankara: Nobel Yayınları.

Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi O. ve Abedi, A. (2011). Personal and Situational Variables and Career Concerns: Predicting Career Adaptability in Young Adults, *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 263-271.

Yperen, N. (2003). On The Link Between Different Combinations of Negative Affectivity and Positive Affectivity and Job Performance, *Personality and Individual Differences*, 35, 1873-1881.

Yu, H., Dai, Y., Guan, X., ve Wang, W. (2020). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Validation Across Three Different Samples in the Chinese Context. *Journal of Career Assessment*, *28*(2), 219-240.

Zhang, R. C., Lai, H. M., Cheng, P. W., & Chen, C. P. (2017). Longitudinal effect of a computer-based graduated prompting assessment on students' academic performance, *Computers & Education*, 110, 181-194.

Zubaroğlu Yanardağ, M. (2017). Üniversite Öğrencilerinde Pozitif/ Negatif Duygu ve Sosyal Desteğin İncelenmesi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 9 (22) , 278-294.

AİLE ODAKLI YÖNETİCİ DESTEĞİ VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİNDE PELZ ETKİSİNİN ARACI ETKİSİ: BOYLAMSAL BİR ARAŞTIRMA

Prof. Dr. Mine AFACAN FINDIKLI

İstinye Üniversitesi

mine.findikli@istinye.edu.tr

ÖZET

Çalışan bireyin hayatı yalnızca işletme sınırları içerisinde geçmemekte, özel hayatında da rol, sorumluluk ve ilişkilerini sürdürmektedir. Çoğu zaman ise işte veya evdeki artan sorumluluklar, değişen koşullar sebebiyle bu iki önemli alan arasında bireyler çatışma hissetmektedirler. Bu sebeple, pek çok araştırma bu iki alan arasındaki çatışmaya odaklanmış ve hissedilen bu çatışmanın olumsuz bireysel sonuçlar doğurduğunu doğrulamıştır. Depresyon, uyku bozuklukları (Crain, vd., 2014), tükenmişlik (Demerouti, vd., 2001), devamsızlık, örgüte bağlılığın azalması ve işten ayrılma niyeti (Mansour ve Tremblay, 2018) bunlardan bazılarıdır. İş-aile çatışması çalışan bireyin bireysel kaynaklarını duygusal olarak tüketmekte, yoksunluk yaşayan birey kendisine enerji sağlayan kaynaklarını tüketmekte ve sonuçta hissedilen bu yoksunlukla tutum, davranış ve genel sağlık durumunu olumsuz etkilemektedir (Lapierre ve Allen, 2006; Rofcanin, vd., 2019).

Çalışanların yoğun iş talepleri altında yararlanabilecekleri bağlamsal kaynaklardan biri ise, yönetici desteğidir. Çalışanlar tarafından olumlu yönde değerlendirilen yönetici desteği, işletme süreçleri ve çıktılarında optimum işleyişi sağlamak için önemli bir mekanizmadır (Crain vd., 2014).

Bu araştırmanın amacı, çalışanların aile odaklı yönetici desteğine yönelik olumlu değerlendirmeleri ile hissettikleri iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi sorgulamaktır. Bu ikili ilişkide ise, yöneticinin üst yönetim üzerinde var olduğu düşünülen Pelz etkisinin zaman içerisinde çalışanlar üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Dört ay süren ve üç ay aralıkla iki kez toplanılan anket verilerinin analizi sonuçlarına göre çalışanların aile odaklı yönetici desteğine yönelik olumlu değerlendirmeleri hissettikleri iş-aile çatışmasını azaltmaktadır. İlk toplanan veride yöneticiye ait algılanan Pelz etkisinin aracı etkisi bulunmazken, üç ay sonra toplanan ikinci anket verileri algılanan Pelz etkisinin bu ikili ilişkideki aracı etkisini doğrulamıştır. Diğer bir ifadeyle çalışanların yöneticilerine dair algıladıkları Pelz etkisi yüksek olduğunda (çalışan, yöneticisinin üst yönetim üzerindeki etkisini algılıyorsa) hissettiği iş-aile çatışması daha da azalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Aile odaklı yönetici desteği, İş-aile çatışması, Pelz etkisi, Boylamsal çalışma

İŞLETME TARİHİ

BU TOPRAKLARDA BİR ECNEBİ TÜCCAR: GEORG MAYER'İN ÖYKÜLERİNİN KÜLTÜRLENME KURAMIYLA İNCELENMESİ

Oya Zincir

İstanbul Üniversitesi, oya.zincir@istanbul.edu.tr

ÖZET

Geç Osmanlı döneminde batılı tüketim ürünlerinin satışını yapan Yahudilere ait birçok ticarethane İstanbul'da faaliyet göstermiştir. Bunlardan bazıları erken cumhuriyet dönemi ve sonrasında da faaliyetlerini sürdürmüştür. Avusturyalı Mayer ailesinin işletmeciliğini yaptığı Mayer Mağazaları bunlardan biridir. Bu mağazanın son işletmecisi olan Georg Mayer'in 1930'lardan 1970'lere uzanan İstanbul'da yaşama ve çalışma sürecinden çeşitli anekdotlar kendisinin yazdığı öykülerle aktarılmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı Mayer'in yazdığı şarkta ticaret konulu öyküleri psikolojik kültürlenme kapsamında anlatı analizi aracılığıyla incelemektir. Bulgular Mayer'in makro-bağlamdan bağımsız olmaksızın kültürel mirası sürdürme ve baskın kültürle temas etme kapsamında entegrasyona yönelik bir denge stratejisiyle hareket ettiğini göstermiştir. Ayrıca, Mayer'in dahil olduğu istemsiz kültürlenme kapsamında kültürlenme stresini daha yoğun bir şekilde yaşadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşletme Tarihi, Göç Çalışmaları, Psikolojik Kültürlenme, Anlatı Analizi.

GİRİŞ

19. yüzyılın ikinci yarısında Galata, Pera ve çevresinde batı tüketim normlarının giderek hâkim olduğu bir alan oluşmuştur. Bu bölgede yüz bini aşkın "ecnebi"nin mesleğini icra ettiği kaydedilmiştir. Osmanlı Devleti'nin Avrupa politik-iktisadi sistemine yakınlaşmasıyla birlikte sayısı gittikçe artan ve batının tüketim mabetleri olarak tanımlanan çok sayıda işletme bu bölgede faaliyet göstermiştir (Toprak, 1999). Bu dönemde doğrudan satış yöntemi uygulayan mağazalarda satılan Avusturya-Macaristan ihracı erkek giyim ürünleri Türkiye'de ucuz fiyatlı ve modaya uygun ürünler açısından rakipsiz bir konumda yer almıştır. Ayrıca, değişen tüketim kültürü bunun itici gücü olmuştur (Mayer ve Samsinger, 2018, ss. 86-87).

1882'de İstanbul'da faaliyete başlayan (a.g.e., s. 80) ve orta-üst segmente hitap eden (a.g.e., s. 87) hazır giyim işletmesi Mayer Mağazaları orta sınıfın beğenilerini yansıtan belli başlı büyük mağaza anlamına gelen bon marchelerin tipik bir örneğidir. İstanbul'daki Mayer Mağazaları, Sultan II. Abdülhamid zamanında başlayan faaliyetlerini Osmanlı İmparatorluğu döneminde Sultan V. Mehmed ve Sultan Vahdettin, Türkiye Cumhuriyeti idaresi altında ise Mustafa Kemal Atatürk, İsmet İnönü, Celal Bayar, Cemal Gürsel ve Cevdet Sunay dönemlerinde sürdürmüştür. Mayer Mağazaları faaliyette bulunduğu süreçte terzilere ısmarlanan kişiye özgü giyim satışı yapan bir işletmeden hazır giyim satışı yapan bir işletmeye dönüşmüştür.

Mayer Mağazalarına ait Pera (İstiklal Caddesi) şubesinin son işletmecisi olan, Avusturyalı Yahudi bir aileye mensup Georg Mayer ise cumhuriyet dönemine denk gelen yaklaşık 40 yıllık bir süre boyunca İstanbul'da yaşamış, çalışmış ve bunlara dair deneyimlerini içeren kısa öyküler yazmıştır. Bu öyküler 1978 yılında Mayer'in kendi dilinde, 2008 yılında ise Türkçe bir derlemeyle yayınlanmıştır. 2018 yılında Türkçeye çevrilen bir başka çalışmada ise yeni öyküler eklenerek daha detaylı bir derleme yayınlanmıştır. Mayer'in "İstanbul'u seviyorum, yönetimdeki eksiklere, devlet memurlarının kurnaz ve art niyetli davranışlarına, sık sık karşılaşılan, ama her defasında bir çözüm yolu bulunan güçlüklere karşın seviyorum… Ve İstanbul'dan ayrıldığımdan beri, onu daha da çok, hatta iki kat fazla seviyorum" (Mayer ve Samsinger, 2018, s. 249) sözleriyle özetlenebilecek öykülerinde dönemin ticaret yaşamından, yeni cumhuriyet idaresi altındaki Türk toplumunun davranışlarına, dönemin Yahudi toplumunun yaşantısından Beyoğlu ahalisinin panoramasına kadar birçok anekdot ve bilgi bulunmaktadır. Bu

çalışmada ilk olarak kültürlenme kuramı ve psikolojik kültürlenme aktarılmakta, sonrasında araştırma yöntemi açıklanarak bulgular tartışılmaktadır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Farklı kültürlerin buluşması sonucunda ortaya çıkan değişiklikler kültürlenme kuramı ekseninde tanımlanmış olup, bu kavram "farklı kültürel arka planlara sahip birey veya grupların birbiriyle ilişki kurmaları sonucunda ortaya çıkan değişimlerin tamamı" (Sam, 2006, s.11) şeklinde açıklanmaktadır. Kültürlenme kuramı, kültürlenme sürecine maruz kalan bir bireyin temelde iki soruyla karşı karşıya olduğunu ifade etmektedir: (1) menşei kültürel mirasımı sürdürmek önemli midir?, (2) baskın kültürün üyeleri de dahil olmak üzere diğer gruplarla kültürlerarası temasa girmek önemli midir? Kültürel mirası sürdürmenin ve baskın kültürle temas etmenin ikisi de önemliyse entegresyona yönelik bir oryantasyon ortaya çıkmaktadır. İkisi de önemli değilse marjinalleşme meydana gelmektedir. Asimilasyon baskın kültürle temasın ön plana çıkmasıyla devreye girer. Ayrışma ise kültürel mirası sürdürme eğilimiyle doğru orantılıdır (Berry, 2005).

Kültürlenme sürecinde etkili olan grup düzeyindeki değişkenler etnik köken, grup kültürlenmesi ve yerel kültür başlıkları altında ele alınmaktadır. Bireysel değişkenler ise demografik özellikler ve ön-kültürlenme deneyimi, pozisyon, göç motivasyonu ve beklentiler, kültürel mesafe (dil, din vb.) ve kişilik (kontrol odağı, esneklik vb.) olarak sınıflandırılabilmektedir. Kültürlenme süreci kültürlenme deneyimi (yaşanan olaylar), kültürlenme deneyiminin değerlendirilmesi (stres faktörleri) ve kullanılan kültürlenme stratejisiyle (günlük kültürlerarası karşılaşmalarda sergilenen tutumlar ve davranışlar) şekillenmekte olup, kısa dönemde kültürlenme stresi, uzun dönemde ise adaptasyon söz konusu olabilmektedir. Yerel kültürle temas süresi, sosyal destek, önyargı ve ayrımcılığın olup olmaması bu süreci düzenleyen değişkenlerdir (Berry, 1997; Berry, 2005). Ayrıca, kültürlenme grupları yerleşik, kalıcı ve istemsiz olup olmama durumuna göre farklılaşabilmektedir (Berry, 2006). Örneğin, yerleşik olmayan, kalıcı olmayan ve istemsiz olan kültürlenme grupları kültürlenme stresini daha yoğun bir şekilde yaşama eğilimindedirler (Berry ve diğerleri, 1987).

Göç eden bireyler genellikle kendilerini sosyal ve psikolojik güçlerin bir çapraz ateşi içinde bulmaktadırlar. Bunlar, göçmenlerin göç ettikleri topluma asimile olup olmadıkları, ne ölçüde asimile olmaları gerektiği ve kültürel kimliklerini hangi kapsamda muhafaza edecekleri konusunda temel ikilemlere yol açmaktadır. Göç eden bireyler yeni ortamda kendilerine uygun yollar bulmaya çalışırlarken kendi kişiliklerinin mikrokozmozundan bağımsız olmaksızın bu süreci en iyi şekilde yönetmek üzere kendi kültürlenmelerinde var olurlar (Kosic, 2006).

Psikolojik kültürlenme, bireylerin davranışlarında, tutumlarında, değerlerinde ve kimliklerinde meydana gelen değişiklikleri ifade etmekte olup, bireylerin yeni kültürü seçici olarak benimsemesi ve menşei kültürünü seçici olarak tutmasıyla şekillenmektedir (Matsudaira, 2006). Psikolojik kültürlenme çalışmalarında birey düzeyinde farklı bireysel zorluk seviyelerini kapsayan üç temel bakış açısı tanımlanmaktadır. Birincisi, psikolojik değişimlerin kolay bir şekilde gerçekleşebileceğini öne süren yaklaşımdır. Bu yaklaşım kültürel adaptasyonun yeni kültürel bağlama uygun yeni bir davranışsal repertuar öğrenme meselesi olarak kabul edildiği bir yaklaşımı tanımlarken, "davranışsal değişimler", "kültürel öğrenme" ve "sosyal beceri kazanımı" kavramları ele alınmaktadır. İkinci yaklaşım önemli çatışmaların olduğu durumları kapsamaktadır. Bu yaklaşma göre bireyler kültürel repertuarlarını kolayca değiştiremezlerse "kültür şoku" veya "kültürel stres" yaşayabilmektedirler. Üçüncü yaklaşım ise ciddi zorluklar yaşandığında ortaya çıkan "psikopatoloji" veya "akıl hastalığı" durumlarını kapsamaktadır. Bu yaklaşımda kültürel bağlamdaki değişiklikler, değişikliğin büyüklüğüne, hızına veya yönüne bağlı olarak bireyin başa çıkma kapasitesini aşmakta ve klinik depresyon ve kaygı gibi ciddi psikolojik rahatsızlıklara yol açabilmektedir (Berry, 1997).

Bireylerin kültürlenme sürecine dahil olan psikolojik özelliklerinde farklılıklar olması çok muhtemeldir. Bu durum bireylerin bu sürece aynı oranda katılmayacağı anlamına gelebilmektedir. Bu nedenle kültürlenmeyi yalnızca sosyal faktörleri değil, aynı zamanda bireysel faktörleri de göz önünde bulundurarak tüm karmaşıklığı içinde incelemek önem taşımaktadır (Kosic, 2006). Kültürel Uyum hipotezi ise *Kişi x Durum* etkileşiminin önemini vurgulayarak, yeni bir kültürel ortamda kişisel özellikler ve normlar arasındaki uyumun kültürel uyumun anlaşılması bakımından yalnızca kişiliği ele almaktan

daha anlamlı olduğu öne sürmektedir (Searle ve Ward, 1990). Buna göre, makro-bağlamı dikkate alarak bireyi etkileyen psiko-sosyal faktörlerin incelenmesi önem taşımaktadır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Dikkati sıradan bireylerin yaşam dünyalarına yönlendiren mikrotarih büyük ölçekli çabalara aşırı derecede sabitlenmiş araştırmalara kıyasla bağlam açısından daha zengin bir alternatif sunmaktadır (Maclean, Harvey ve Clegg, 2016). Bu doğrultuda, veri kaynağı Georg Mayer'in şarkta ticaret konulu 38 adet öyküsüdür. Bu öyküler "Türk Çarşısı: Şark'ta Ticaretin Püf Noktaları" (ss. 3-77) ile "Mayer Mağazaları: İstanbul'un Gözde Hazır Giyim Mekânları 1882-1971" (ss. 135-247) kitaplarında yer almaktadır.[1] Öyküler nitel araştırma deseni ve tematik anlatı analizi metodu kullanılarak incelenmiştir.

Anlatı analizini sosyal inşa yaklaşımına dayanarak ele alan çalışmalarda bu analiz bireylerin kim olduklarını ve deneyimlerini anlamlandırmak, yorumlamak ve iletmek amacıyla anlatıları kullandıklarını ve anlam yaratmaya çalıştıklarını vurgulamaktadır. Bu anlatılar bireylerin içinde yaşadıkları sosyal ve kültürel bağlamdan bağımsız değildir (Smith, 2016). Araştırmacı, anlatıları analiz ederken belirli bir zaman, yer veya ortam bağlamında katılımcının sesini aktif olarak bulmaya çalışmaktadır. Bu analiz yöntemi, bireylerin hikayelerini onların hissettiklerini ve düşündüklerini de kapsayacak bir şekilde tanımlama girişimidir (Taloyan ve diğerleri, 2011).

Öyküler, Smith'in (2016, ss. 202-221) ve Thornborrow'un (2012, ss. 51-65) anlatı analizi metoduna yönelik önerilerine uygun bir şekilde ve psikolojik kültürlenme özelinde belirli temalar etrafında analiz edilmiştir. Buna göre, öyküler anlatı, anlatının tarzı ve anlatan kişi dikkate alınarak iki kez okunmuş[2], okunurken hangi tarihlerde yazıldığına dikkat edilmiştir.[3] Öykülerdeki ortak temalara dair araştırma notları oluşturulmuş ve öykülerde yer alan anekdotlar kültürlenme süreci çerçevesinde incelenmiştir. Bununla birlikte, ilgili kitaplarda yer alan makro-bağlama dair kısımlar okunmuş, notlar alınmış, ayrıca ek kaynaklar da incelenmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Demografik özellikler ve ön-kültürlenme deneyimi: 1904 İstanbul doğumlu olan Mayer, çocukluk ve gençlik yıllarını Viyana'da geçirmiştir. Ticaret okuluna devam ettikten sonra sınavlara dışarıdan hazırlanarak liseden mezun olmuştur. Mayer gençlik döneminde ticaretle ilgilenmemiş, sosyal-liberal izciler topluluğuna katılmış, sağlık pedagogu olmak amacıyla Viyana Üniversitesi'nin Psikoloji ve Pedagoji bölümünü bitirmiştir. Sonrasında felsefe doktorası yapmak üzere doktora programına girip yazılı sınavı başarıyla geçmiştir. Mayer'in ön-kültürlenme deneyimine dair bilgiler kısıtlıdır.[4] Ancak, Mayer'in, 1924 yılında Musevi cemaatinden ayrıldığı kaydedilmiştir (Mayer ve Samsinger, 2018, s. 104).

Pozisyon, göç motivasyonu ve beklentiler: Georg Mayer, İstanbul'daki Mayer Mağazası'nın son işletmecisi olarak orta segmente hitap eden bir işletmenin "patronu" (Mayer ve Samsinger, 2018, s. 106) konumunda çalışmıştır. Dolayısıyla pozisyon olarak işveren konumunda yer almış, işçilerle, kamuda çalışan memurlarla ve burjuva sınıfıyla sıklıkla temas etmiştir. Öykülerinde bu temasları açıkça görülebilmektedir.

[1] İlk kitapta yer alan bazı öyküler farklı isimlerle ikinci kitapta da yer almaktadır

[2] Bazı öyküler çakışmaktadır. Çakışan öyküler hesaba katıldığında toplam 38 adet öykü olduğu belirlenmiştir.

[3] Bu öykülerin bazılarında tarih/yaklaşık tarih yer almaktadır. Bazı öykülere de tarih belli olmadığı için tarih eklenmemiştir.

[4] 19. yüzyıl Yahudi tarihi araştırmalarında Habsburg Yahudilerinin hızla modernleştiği, Yahudi tikelciliğinin geri plana atıldığı, Alman kültürünün, liberal siyasetin, Habsburg Hanedanlığına yönelik sadakatin benimsendiği ve bu süreçte çoğu kişinin "Avusturyalı" haline geldiği ifade edilmiştir. Monarşinin çokuluslu doğası ve baskın bir etnik grubun yokluğu Yahudi etnik kimliğini bir anlamda teşvik etmiştir. Bu durum Yahudilerin kültürel olarak Alman, Çek, Macar veya Polonyalı, siyasi olarak Avusturyalı ve etnik olarak Yahudi olmasına olanak sağlamıştır (Rozenblit, 1992). 1867-1914 arasındaki dönemi kapsayan bir çalışmada Avusturya Yahudilerinin belirli meslek ve mahallelerde kümelenmeleri, birbirleriyle dostluk kurmaları, evlenmeleri ve Yahudi örgütlerine katılmaları nedeniyle Yahudi kimliğinin varlığını sürdürdüğü ifade edilmiştir (Rozenblit, 1984). Dolayısıyla Yahudi bir kişi etnik Yahudi kimliğini koruyarak siyasi olarak Avusturyalı ve kültürel olarak Alman kimliğiyle var olabilmekteydi. Georg Mayer'in ön-kültürlenme deneyimi de böyle bir tarihsel arka plandan bağımsız düşünülemez.

1930'larda Almanya'da faşizm yükselişe geçmiş, 1933'te Adolf Hitler'in lideri olduğu Nasyonal Sosyalist Alman İşçi Partisi iktidara gelmiştir. Hitler iktidara geldikten kısa bir süre sonra antisemit kampanyalar yapılmaya başlanmış, bu durum Yahudilere karşı şiddet içeren olayların başlamasına sebep olmuştur (Bali, 1999). Mayer, "Hitler'in takibinden kurtulmak amacıyla Viyana'dan İstanbul'a taşınmış ve bu kentte eski adı Pera olan İstiklal Caddesi'nde Mayer ailesinin 19. Yüzyıldan beri işlettiği tekstil ürünleri mağazasının yönetimini üstlenmiştir." (Mayer ve Samsinger, 2018, s. 9) Dolayısıyla Georg Mayer'in başka bir ülkeye (şark zihniyetiyle tanımladığı bir kültürel bağlama) göç etme motivasyonu zorunluluklarla şekillenmiştir. Ayrıca, Mayer'in İstanbul'da devamlı olarak yaşamak niyetinde olmadığı da belirtilmiştir (a.g.e., s. 105).

Kişilik: Kontrol odağı, içe dönüklük/dışa dönüklük, öz-yeterlilik dahil olmak üzere birçok kişilik özelliği hem risk faktörü hem de koruyucu faktörler arasında yer almaktadır (Berry, 1997). Mayer'in kişiliğine dair göstergelerden birisi Vitali Hakko'nun onun hakkında "dürüst, saygıdeğer bir iş adamı" (Mayer ve Samsinger, 2018, s. 119) tanımlamasıdır. Ayrıca, Mayer'in "entelektüel, çok bilinçli, hayırsever bir insan" (Bali, 2008, ss. xxii-xxiii) olduğu onu tanıyan bir yakını tarafından ifade edilmiştir. Bir başka kişi onu "iz bırakan, sıra dışı bir şahsiyet" (a.g.e. s. xxvii) olarak tanımlamış, borcuna sadık bir insan olduğunu vurgulamıştır. Diğer bazı kişiler de Georg Mayer için "saygın ve itimada şayan" (a.g.e. s. xxviii), "muteber, hayat dolu, babacan, sevilen, dürüst, bilgi dolu, kültürlü, lüks bir sosyete mensubu, parlak zekalı, büyük bir mizah anlayışına sahip, biraz eksantrik, değişik bir mizaca sahip, insanları cezbetmeye can atan, her zaman anlatacağı komik hikayeleri olan biri, büyük bir hikâye anlatıcısı, sıcak kanlı, sempatik, bulunduğu çevrede hemen sivrilmeyi seven, çevresi geniş" (a.g.e. ss. xxix-xxxv) gibi tanımlamalar kullanmışlardır. "Sosyal kurallara uymaması ve entelektüel züppelik olarak algılanan vasıflarına" (a.g.e. s. xxx) dikkat çekilmiş, birçok kişinin ondan bu sebeple nefret ettiği de ifade edilmiştir. Bu durumda, Kültürel Uyum hipotezine göre Mayer'in normlarla kültürel çatışma yaşamış olması olası görünmektedir.

Kültürel mesafe: İki kültürün dil, din vb. unsurlar açısından ne kadar farklı olduğuna vurgu yapan kültürel mesafede kültürel farklılıklar ne kadar büyükse, adaptasyon oranı o derece azalmaktadır. Bu durum, yabancılar ve göçmenler için özellikle geçerlidir. Ayrıca, kültürel mesafe büyüdükçe kültürel öğrenme ihtiyacı o derece artmaktadır. Büyük kültürel farklılıklar negatif gruplar arası tutumları tetikleyebilmekte ve adaptasyon sürecinin başarısını negatif yönde etkileyerek kültürel çatışmalara neden olabilmektedir (Berry, 1997).

Mayer'e atfen belirtilen, "Siyonist değil ve bu hususta ısrar etmekten hoşlanmakta" (Bali, 2008, s. xxxiii) ve "Georg Mayer'in dinle arası yoktu, sinagoga gitmezdi" (Bali, 2008, s. xxxiv) ifadeleri Mayer'in Yahudi özbilincine ve dine karşı tutumuna dair bir çerçeve ortaya koymaktadır. Mayer'in Avrupalı zihniyetine sahip, Avusturya'dan göçmüş, Almanca konuşan ve Yahudi kimliğine sahip biri olarak Türkleşme çabalarına hız vermeye başlanan bir kültürel ortamda yaşaması ve çalışması belli bir kültürel mesafeye işaret etmektedir. Ayrıca, burada zorunlu göç ve kültürel çatışma ilişkisine de değinmek gerekmektedir. Mayer'in durumunda görüldüğü üzere zorunluluklarla şekillenen göç motivasyonu ve kültürel mesafenin kültürlenme deneyimlerini etkilemek yoluyla kültürel entegrasyonun gerçekleşmesini güçleştirdiği tespit edilmektedir.

Yerel kültürle temas süresi: Georg Mayer, Mayer Mağazalarının son işletmecisi olarak 40 yılı aşkın bir süre boyunca mağaza işletmeciliği yapmıştır. Mayer mağaza binasının sahibi olan Sular İdaresinin sürekli dava açmasından bıkması, ilk eşinin hastalanması ve vefat etmesi, kendisinin yaşının ilerlemiş olması ve Avrupa'da yaşamak isteğini (Mayer ve Samsinger, 2018, ss. 9-10) takiben mağazayı tasfiye ederek 1971'de Viyana'ya kesin dönüş yapmış ve 1974'te (Bali, 2012, s. 45) orada vefat etmiştir.

Sosyal destek, önyargı ve ayrımcılığın olup olmaması: Mayer'in İstanbul'da bulunduğu süreç boyunca Avusturya pasaportuyla Yahudi olmanın[5] ve Türkiye'de gayrimüslim olmanın zorluklarını yaşamış

[5] Mayer, pasaportuna Jude/Yahudi damgası vurulmasını reddetmiştir. Onun yerine Haymatlos (vatansız) damgası vurulmasını tercih etmiştir. Bu durum Mayer ve eşinin birkaç kez ülke dışına çıkarılması yönünde girişimlere sebebiyet verse de, bazı nüfuzlu kişiler araya girerek bunu engellemişlerdir. Mayer kendi durumlarını garanti altına almak amacıyla kendisi ve eşine birer vaftiz belgesi temin etmiştir. Avusturya'da kalan Mayer'in kız kardeşi ve kardeşinin eşi 1945'te bir toplama kampında ölmüşlerdir. Mayer, çeşitli girişimlerde bulunsa da onları kurtaramamıştır. Bu durum Mayer'i etkileyen önemli olaylardan biri olarak ifade edilmektedir (Mayer ve Samsinger, 2018, ss. 111-114).

olduğu kitaplarda aktarılan bilgilerden anlaşılmaktadır (Bali, 2008; 2012). Bunun en temel göstergelerinden biri Türk olmayan tüccarların servet vergisini on katına çıkaran, 1942'de yürürlüğe giren ve 1944'te kaldırılan Varlık Vergisi yasasıdır. Bu yasayla gayrimüslimler ağır yükler altına girmişlerdir. 1955'te yaşanan 6-7 Eylül Olaylarında ise diğer işletmeler gibi Mayer Mağazası da zarar görmüştür (Bali, 2012, s. 25). Ayrıca, İslam vurgusuyla yapılandırılan Türk ulus inşası gayrimüslimleri ve dolayısıyla ülkenin Yahudilerini ana akım kimlik kategorisine yerleştirmeyi zorlaştırmıştır. (Toktaş, 2008). Türkleştirme politikası kapsamında 25 Mayıs 1934'ten itibaren Türk asıllı olmayan birçok çalışan işlerini bırakmak ve göç etmek zorunda kalmışlardır. Birçok kişinin ülkeden ayrılması nedeniyle Georg Mayer de pek çok müşterisini kaybetmiştir (Mayer ve Samsinger, 2018, s. 109).

Tablo 1. Georg Mayer'in Öykülerinde Kültürlenmeye Dair Bazı Örnekler

Öykünün Adı	Yıl[6]	Temalar	Örnek İfadeler
Kenar Mahalledeki Ev	1927-1930	Kültürlenme deneyimi, kültürel şok / kültürlenme stresi	"… son günün sabahında, herkesin öve öve göklere çıkardığı kente girdiğimde uğradığım düş kırıklığı giderek daha da arttı. Tren kentin dış mahallelerinden geçerken etrafta sadece sefalet manzaraları görüyordum… Demek bu sefil yerlerde hala insanlar barınıyor, çocuklar yetiştiriliyordu… Ruhumun ta derinlerinden etkilenmiştim… Bağrında böyle bir sefalet barındıran bu kenti en kısa zamanda terk etmeye kararlıydım. Fakat sonradan her şey değişti… Bu kentin mistik havası giderek beni sardı ve onu sevmeye başladım. Böylece yavaş yavaş İstanbul benim yurdum, evim oldu. "
İkonanın Mucizesi	1930'dan sonra	Kültürlenme deneyimi: karşılaşılan olaylar, Kültürlenmede kullanılan stratejiler: başa çıkma	"Kapalıçarşı'yı bütün hilelerini bilecek kadar çok ziyaret etmişimdir. Rehberlerden nasıl kaçınacağımı, antikacıda asla hangi parça ile gerçekten ilgilendiğimi göstermemem gerektiğini Daha çok beni hiç ilgilendirmeyen bir eşyayı beğeniyormuş gibi yapmam gerektiğini bilirim." "…ancak bana vermek istediği dolarları Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun'un kesin yasağı nedeniyle kabul etmedim. Bundan dolayı ödemenin iki gün içinde devletin resmi para birimi üzerinden yapılması için anlaştık…"
Çarpıcı Etki	1938'den sonra	Kültürlenme deneyimi: karşılaşılan olaylar, Kültürlenmede kullanılan stratejiler: başa çıkma	"Bize gelince, Hasan'ın kurnazlığı sayesinde bir kere bile ceza ödemedik… Böylece Hasan yıllarca bizde kaldı ve bu da bizim işimize çok yaradı, çünkü o dönemde yığınla ithal edilen suni malzemeden yapılmış mallardan kaynaklanan sorunların halledilmesi hiç de kolay olmadı."
"Derby" Şapkaları	1943	Kültürlenme deneyimi: karşılaşılan olaylar, Kültürlenmede kullanılan stratejiler: başa çıkma	"Ne yapacağımı şaşırmıştım. Bu çapraşık durumdan sıyrılmanın çaresini bulan gene Hasan oldu ve böylece de gümrük dalaverelerinin şerefli tarihine yeni bir sayfa ekledi."

[6] Bazı öykülerde tarih yazmamaktadır, bazılarında ise kesin bir yıldan ziyade bir tarih aralığı yazılmıştır. Bunun nedeni öykülerin yazılırken tarihlerin eksik bırakılmasıdır. Öyküleri derleyenler bu tarihleri tahmin ederek başlıklarına yazmışlardır (Mayer ve Samsinger, 2018, s. 131)

İstanbul'da Öğrendiğim İlk Sözcükler	1940'lı yıllar	Kültürlenme deneyimi: karşılaşılan olaylar, Kültürlenmede kullanılan stratejiler: başa çıkma	"Türkiye'ye geldiğimde ilk öğrendiğim sözcükler bu ülkeye adım attıktan kısa süre sonra defalarca duyduğum "yavaş yavaş", "makine bozuldu", "bahşiş", "havale" ve "kısmet" sözcükleriydi… İstanbul'daki yaşam biçimine alışmak niyetinde olan bir yabancı için bu beş kelimeyi öğrenmek ve anlamını kavramak bütün sevgi sözcüklerini ve küfürleri öğrenmekten daha önemlidir." "Türkiye'ye gelip de burada yaşamak isteyen kişi, Türklerin ana ilkesi olan bu 'yavaş yavaş' tutumuna karşı savaşmaktan vazgeçtiği zaman, ülkeye uyum sağlamış sayılır. Çünkü bu savaş kesinlikle yenilgiyle sonuçlanacaktır." "Buraya gelişimin ilk günlerinde bahşiş vermeyi dürüstlüğe aykırı bir davranış sayarak bu ödemeye karşı direndimse de, zamanla fikrimi değiştirdim"
Kasa	1957'den önce	Kültürlenme deneyimi: karşılaşılan olaylar, Kültürlenme deneyiminin değerlendirilmesi: stres faktörleri	"Benim eski kasama sadece 1955'te çıkan huzursuzluklar sırasında İstanbul'da yaşayan azınlıklara karşı kışkırtılan ayaktakımı biraz zarar vermeyi başardı ve böylece de onun gururunu kırdı."

Kültürlenme Süreci: Mayer'in öyküleri anlatı analizi kapsamında ve göç olgusuyla ilişkili olarak Taloyan ve diğerlerinin (2011) çalışmasına atıfla üç aşamayla açıklanabilmektedir:

Göç öncesi dönem 1904'te doğan Mayer'in Viyana'da geçirdiği ve çoğunlukla eğitim dönemini kapsayan bir dönemdir. Bu dönemde Mayer her ne kadar ticaret okuluna gitse de aile mesleği olan ticaretle ilgilenmemiş, çocuk psikoloğu olmak istemiştir. 1924 ve 1925'te ebeveynlerinin ölümü, sonrasında Nazi hareketinin yükselişi ve İstanbul'daki mağazanın yönetimindeki eksiklikler üzerine İstanbul'a taşınmaya karar vermiştir.[7]

Zorunluluklarla şekillenen bir göç motivasyonuyla birlikte *ilk göç dönemi* devreye girmiştir. Bu dönemde geri dönme beklentisi, ev sahibi ülke için sahip olunan beklentiler, ev sahibi ülkece kabul edilmiş bir Yahudi kimliği olup olmadığı ve ev sahibi ülke tarafından iyi karşılanıp karşılanmama baskın faktörlerdir. Kenar Mahalledeki Ev öyküsünden yapılan alıntıdan görüldüğü üzere Mayer bir tren yolculuğuyla şehre giriş yaptığında karşı karşıya kaldığı manzaralar onu derinden etkilemiş, o an şehirde uzun süre kalmama kararı almıştır. Ayrıca, Mayer'e atfen belirtilen "Avrupa'da yaşamak istiyordu" (Bali, 2008, s. xxx) ifadesi de bunu doğrulamaktadır. Dolayısıyla burada bir geri dönme beklentisi olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Mayer'in öyküleri deneyimler kadar duygulara da yer vermektedir. İstanbul'a atfedilen duygular Orient Express ile Viyana'dan İstanbul'a geldiği ilk dakikalardaki şaşkınlık ve hayal kırıklığı ile 1972 tarihli 'Türkiye'yi Seviyorum, İstanbul'u Seviyorum' yazısında yazdığı sevgi ve hayranlığı da içermektedir. "Georg Mayer mesleğini çok sevmiyordu ama burada olmaktan rahatsız olan bir insan değildi" (a.g.e., s. xxxv) alıntısı bunu doğrulamaktadır.

Göç sonrası dönem ise çeşitli bireysel kültürleşme stratejilerini içermektedir. Bulgular ve tartışma bölümün ilk kısmında yer alan ön-kültürlenme, kültürel mesafe ile önyargı ve ayrımcılığın olup olmaması başlığında yer alan ev sahibi ülkece kabul edilmiş bir Yahudi kimliği ve ev sahibi ülke tarafından iyi karşılanıp karşılanmama durumunun olup olmamasına atıf yapılabilir. Ön-kültürlenme ve kültürel mesafe kapsamında Yahudi kimliğinin korunması ve mensubu olunan azınlık grubuyla ilişkiler ön plana çıkmaktadır. Mayer'in, "Görüştüğü çevre Almanca konuşan mülteciler ve… bazı Aşkenaz Yahudilerdi" (Bali, 2008, s. xxix). Ayrıca Mayer'in düzenlediği "müzik gecelerine dönemin kalburüstü seçkin Musevileri gelirlerdi" (a.g.e., s. xxvi). Mayer'in "İstanbul'un kalburüstü insanları ile ahbaplık edecek kadar iyi Türkçe bilmiyor" (s. 124) oluşu da bu durumu açıklayan bir diğer önemli unsurdur. Ayrıca, Mayer'in Vitali Hakko'nun tanımlamasıyla "Avrupalı zihniyete sahip biri olmasının" (Bali, 2012, s. 21) kültürlenme sürecinde etkili olduğu ifade edilebilir. Bu durumda Mayer'in kültürel mirası sürdürme ve baskın kültürle temas etme kapsamında entegrasyona yönelik bir denge stratejisiyle hareket ettiğini söylemek mümkündür. Mayer, kısa dönemli temas kapsamında kültürlenme stresi yaşamış, uzun dönemli temasta bu stres durumundan (zorunlu) adaptasyon durumuna bir geçiş söz konusu olmuştur. Mayer'in istemsiz kültürlenme grubuna dahil olduğu göz önüne alınırsa kültürlenme stresini daha yoğun bir şekilde yaşadığı söylenebilmektedir.

SONUÇ YERİNE

Bu vaka Georg Mayer özelinde yabancı bir tüccarın işle ilgili durumlarda ve bazı sosyal ilişkilerinde yerel kültüre uyum sağlamasının, ancak kendisini tanımlamasını gerektiren durumlarda azınlık kimliğini ve özelliklerini kullanmayı tercih edebildiğinin bir örneğini sunmaktadır. Bu durum Mayer'in İstanbul'da Öğrendiğim İlk Sözcükler öyküsünün son paragrafında belirttiği "Ama ey yabancı! Sana tavsiyem şudur: Karşılaştığın her güçlüğün çaresini bulacak hale geldiğin zaman, bavulunu topla ve ayrıl! Çünkü artık tehlike baş göstermiştir! Sen

[7] Mayer ve Samsinger'in kitabında bu tarihler konusunda bir karışıklık söz konusudur. Sayfa 9'da Georg Mayer'in ikinci eşinden aldıkları bir e-postada Mayer'in 1938'de değil, 1936'da Hitler'in takibinden kurtulmak amacıyla Viyana'dan İstanbul'a taşındığı ve mağaza yönetimini üstlendiği yazmaktadır. Öte yandan, sayfa 11'de Mayer'in İstanbul'da 1920'den sonraki ticari etkinlikleri sırasında yaşadığı olayları kısa öykülere aktardığı ifade edilmiştir. Sayfa 89'da bir önceki yöneticinin 1924-1934 yılları arasında mağaza yönetimini üstlendiği ifade edilmiştir.

(kendi öz kimliğini yitirmektesin ve) tam bir 'İstanbullu' olma yolundasın!" (Mayer ve Samsinger, 2018, s. 147) ifadelerinde açıkça görülebilmektedir. Bu bakımdan bu çalışmada anlatı analizi kullanılarak anlatı, anlatının tarzı ve anlatan kişiye dikkat çekilmekte, psikolojik kültürlenme kapsamında makro-bağlamdan bağımsız olmaksızın psiko-sosyal faktörlere işaret edilmektedir.

KAYNAKÇA

Bali, R. N., 1999, Nazilerin İktidara Gelmeleri ve İstanbul'da Nazilere Karşı Boykot Girişimi, http://www.rifatbali.com/images/stories/dokumanlar/nazilere_boykot.pdf, Erişim Tarihi: 13.08.2021.

Bali, R.N. 2008. Mayer Mağazası ve Georg Mayer, **Türk Çarşısı: Şark'ta Ticaretin Püf Noktaları**: ix-xxxix, Çev. Yusuf Öztel, İstanbul: Kitabevi Yayınları.

Bali, R. N., 2012. **Portraits from a Bygone Istanbul: Georg Mayer and Simon Brod**, 2nd Edition, Libra Kitapçılık ve Yayıncılık.

Berry J.W, Kim, U., Minde, T., Mok, D. 1987. Comparative Studies of Acculturative Stress. **International Migration Review**, 21(3):491-511.

Berry, J. W. 1997. Immigration, Acculturation, and Adaptation. **Applied Psychology**, 46(1):5–34.

Berry, J. W. 2005. Acculturation: Living Successfully in Two Cultures, **International Journal of Intercultural Relations**, 29: 697–712.

Berry, J. W. 2006. Contexts of Acculturation. D. L. Sam ve J. W. Berry (Eds.), **The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology**: 27–42, Cambridge: Cambridge University Press.

Kosic, A. 2006, Personality and Individual Factors in Acculturation, D.L. Sam ve J.W. Berry (Eds.), **The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology**: 113-128, UK: Cambridge University Press.

Matsudaira, T. (2006). Measures of Psychological Acculturation: A Review, **Transcultural Psychiatry**, 43(3): 462-487.

Mayer, A. ve E. Samsinger. 2018. **Mayer Mağazaları: İstanbul'un Gözde Hazır Giyim Mekanları 1882-1971**. Çev. Türkis Noyan, İstanbul: Kitap Yayınevi.

Maclean, M., Harvey, C., ve Clegg, S. R. (2016). Conceptualizing Historical Organization Studies, **Academy of Management Review**, 41(4):609-632.

Rozenblit, M. L. (1984). **The Jews of Vienna, 1867-1914: Assimilation and Identity**. NY: Suny Press.

Rozenblit, M. (1992). The Jews of the Dual Monarchy, **Austrian History Yearbook**, 23:160-180.

Sam, D. L. 2006. Acculturation: Conceptual Background and Core Components, D.L. Sam ve J.W. Berry (Eds.), **Cambridge Handbook of Acculturation Psychology**:11-26, UK: Cambridge University Press.

Searle, W. ve Ward, C. 1990. The Prediction of Psychological and Socio-cultural Adjustment During Cross-cultural Transitions, **International Journal of Intercultural Relations**, 14:449–464.

Smith, B. (2007). Narrative Analysis, E. Lyons ve A. Coyle (Eds.), **Analysing Qualitative Data in Psychology**: 202-221, London: Sage Publications Ltd.

Thornborrow, J. 2012. Narrative Analysis, J.P. Gee ve M. Handford (Eds.), **The Routledge Handbook of Discourse Analysis***:* 51-65, New York: Routledge.

Taloyan, M., Johansson, L. M., Saleh-Stattin, N., ve Al-Windi, A. 2011. Acculturation Strategies in Migration Stress Among Kurdish Men in Sweden: A Narrative Approach. **American Journal of Men's Health**, 5(3):198-207.

Toktaş, Ş. 2008. Cultural Identity, Minority Position and Immigration: Turkey's Jewish Minority vs. Turkish-Jewish Immigrants in Israel, **Middle Eastern Studies**, 44(3):511-525.

Toprak, Z. 1995. Tüketim Örüntüleri ve Osmanlı Mağazaları, **Cogito Dergisi**, Sayı 5:25-28.

İŞLETME TARİHİ VE YÖNETİM VE ÖRGÜT ÇALIŞMALARINDA TARİH KULLANIMINDA BİRLEŞMEYE DOĞRU: BH, BHR VE JHM DERGİLERİ ÜZERİNE BİR BİBLİYOMETRİK ANALİZ

Arş. Gör. Enes KURT

İstinye Üniversitesi,

ekurt@istinye.edu.tr

Arş. Gör. Muhammet Fatih ŞENGÜLLENDİ

Beykent Üniversitesi,

fatihsengullendi@beykent.edu.tr

Doç. Dr. Yasin Şehitoğlu

Yıldız Teknik Üniversitesi,

ysehit@yildiz.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, 2006-2020 yılları arasında işletme tarihi (İT) ve yönetim ve örgüt çalışmalarında tarih (YÖÇ-T) alanlarının kavramsal yapısını ortak kelime analizi (OKA) ve sosyal ağ analizi (SAA) kullanarak, "İşletme Tarihi (BH)", "Business History Review (BHR)" ve "Journal of Management History (JHM)" dergilerinde yayınlanan 1263 makalede yer alan anahtar kelimeler doğrultusunda ortaya koymaktır.

GİRİŞ

İT ve YÖÇ-T, doğası gereği disiplinler arası alanlardır. 1960'lı yıllar ile birlikte YÖÇ'ün bilimselleşmesi dolayısıyla istatistiksel yöntemler ön plana çıkmış ve tarihsel ve boylamsal çalışmalar azınlıkta kalmıştır. Yönetim ve örgüt çalışmalarında özellikle 1980'li yıllarla beraber teorik çoğulculuğun gündeme gelmesi, yeni kurumsal kuramın tarih kullanımına dikkat çekmesi ve 1990'lı yıllarda "historic turn (tarihe dönüş)" kavramının tartışmaya açılmasıyla yönetim ve örgüt alanında tarih kullanımı geniş çapta yankı bulmaya devam etmektedir (Üsdiken ve Kipping, 2015; 38-47). Bu noktada İT, tarih kullanımı açısından geçmişten gelen ve daha çok işletme eğitiminde temel fonksiyon üstlenmiş olsa da günümüzde metodolojik tartışmalar açısından birleştirici (entegrationist) bir rol üstlenmektedir (Üsdiken ve Kipping, 2015). Clark ve Rowlinson (2004), tarihe dönüş kavramı ile İT ile YÖÇ-T arasında diyalog kurulmaya çalışıldığını ifade etmiştir. Bu dönüş ile beraber tarih yazımı tartışmalarına ve tarihsel teorilerin yorumlanmasına yeniden bakış sağlanacağını ve tarihsel anlatının örgüt çalışmaları için faydalı olacağı vurgulanmaktadır. Bu çerçevede gerek birleştirici görüş gerekse de diyalogun kurulması itibariyle iki alan arasında etkileşim olduğu çalışmanın temel varsayımıdır.

Son yıllarda İT veya YÖÇ-T'yi inceleyen bibliyometrik çalışmalarda artış gözlemlenmektedir. Yazında İT ve YÖÇ-T ile ilişkili alana bütüncül (Eloranta ve diğerleri, 2010; Ojala ve diğerleri, 2017), kavramsal (Alfalla-Luque ve Medina-López, 2009; Donzé ve Smith, 2018; Riviezzo ve

diğerleri, 2015), yazar/teorisyen (Gur, 2017; McLaughlin ve diğerleri, 2014) temellerinde inceleyen bibliyometrik çalışmalarda genellikle atıf ve içerik analizi kullanmıştır. Bu çerçevede ortak kelime analizi ve sosyal network analizi yapılan çalışmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda gerek bu boşluk gerekse de sözü geçen analizlerin, kavramsal yapıyı ve alana ait temel, ilişkili, gücünü kaybeden, yeni çıkan ve gelecekteki konuları ortaya koyabilmesi çalışmanın katkısını ortaya koymaktadır. Ayrıca yapılan analiz neticesinde bu alandaki araştırmacılara bazı öneriler de sunulmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın soruları şu şekildedir:

Araştırma Sorusu 1: 2005-2020 yılları arasında İT ve YÖÇ-T araştırmalarında konu eğilimlerindeki değişimler nelerdir?

Araştırma Sorusu 2: İT ve YÖÇ-T alanının temel araştırma konuları nelerdir?

Araştırma Sorusu 3: İT ve YÖÇ-T alanı ile ilişkili konular nelerdir?

Araştırma Sorusu 4: İT ve YÖÇ-T alanındaki gücünü kaybeden ve ortaya çıkan temalar nelerdir?

Araştırma Sorusu 5: İT ve YÖÇ-T araştırmaları gelecekte ne yönde ilerleyebilir?

Yöntem

Bu çalışmada bilimsel haritalama prosedürü takip edilmekle beraber hem İT ve YÖÇ-T alanlarında yapılan çalışmaların kavram yapısını hem de ortaklaşa gelişim ve evrimini ortaya koymak amacıyla ortak kelime analizi ve sosyal network analizine başvurulmuştur. Bilimsel haritalama, bilimsel alanların yapısal ve dinamik yönlerini göstermeyi, bir araştırma alanını sınırlandırmayı ve ortak kelime analizi veya belgelerin ortak atıf analizi yoluyla tespit edilen alt alanları ölçmeyi ve görselleştirmeyi amaçlamaktadır (López-Herrera ve diğerleri, 2012).

Veri Seti

Araştırma, İT ve YÖÇ-T alanlarının önde gelen dergilerinden BH, BHR ve JMH kapsamında yapılmıştır. Kullanılan veriler Web of Science (WoS) veri tabanından elde edilmiştir. WoS veri tabanının bibliyometrik araştırmalar için güvenilir bir kaynak olduğu daha önce yapılan araştırmalarda da belirtilmiştir (Gerdsri ve diğerleri, 2013; Hanisch ve Wald, 2012; Walter ve Ribiere, 2013; Zupic ve Cater, 2015). Belirlenen dergiler üzerinden sadece makaleler seçilerek son 15 yıl 3 dönem şeklinde olacak şekilde incelenmiştir. Her dönem için anahtar kelimelerin sıklık, arasındalık ve merkezilik değerleri PAJEK yazılımı yardımıyla hesaplanmıştır. Ardından alanın son 15 yılı üzerinde bilimsel haritalama yapılmıştır. Bilimsel haritalama sürecinde ise VOSviewer yazılımı kullanılmıştır.

BHR, daha çok işletme ve endüstri tarihi üzerine yayın yaparken BH, yönetim, İK ve girişimcilik gibi konulara odaklanmaktadır. JMH ise, örgütsel davranış, yönetim gibi konuların üzerine yayın yapmasının yanı sıra eleştirel ve kültürel bağlamdaki çalışmalara da yer vermektedir. Bibliyometrik analizi sadece salt işletme tarihi üzerine yayın yapan dergiler üzerinden yapmanın hali hazırda yazında yer alan "İT" ve "YÖÇ-T" alanlarının birbiri ile ilişkilendirmeye çalışan yayınları (Üsdiken ve Kipping, 2014; Leblebici, 2014; Maclean ve diğerleri, 2017) göz ardı edebileceği düşünüldüğü için "Journal of Management History" dergisi de çalışmaya dahil edilmiştir. Bu çerçevede alandaki gelişmelere yönelik bütüncül bir bakış yakalamak açısından bu üç dergi seçilmiştir.

Bulgular

İT ve YÖÇ-T alanlarında son 15 yılda yayınlanan makale sayıları Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1'e göre araştırma 1263 makale üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yıllara göre makale sayıları genel olarak bir artış eğilimindedir. Ayrıca birinci dönem (2006-2010), ikinci dönem (2011-2015) ve üçüncü dönem (2016-2020) geçişlerinde de makale sayıları artış göstermiştir.

Tablo 1: Yıllara Göre Makale Sayıları

Yıl	Adet	3.dönem	Yıl	Adet	2.dönem	Yıl	Adet	1.dönem
2020	204		2015	90		2010	68	
2019	156		2014	79		2009	55	
2018	88	628	2013	78	388	2008	47	247
2017	89		2012	72		2007	48	
2016	91		2011	69		2006	29	

Anahtar Kelimelerin Sıklık Analizi

İT ve YÖÇ-T alanlarında son 15 yılda yayınlanan 1263 makalede kullanılan anahtar kelimelerin dönemler bazında kullanım sayıları adetleri incelenmiştir. Bu değerler ayrıntılı bir şekilde Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2'ye göre 1. dönemde en sık kullanılan 3 anahtar kelime, "ağlar", "inovasyon" ve "pazarlama"dır. İkinci dönem incelendiğinde ise birinci sırada "kurumsal yönetim", ikinci sırada "girişimcilik" ve üçüncü sırada ise "aile işletmeleri" gelmektedir. Araştırma 2016-2020 yıllarının temsil edildiği üçüncü dönem incelendiğinde ise, birinci sırada "işletme tarihi", ikinci sırada "yönetim tarihi" üçüncü sırada "girişimcilik" anahtar kelimesinin geldiği görülmektedir. Alanın son 15 yılındaki anahtar kelimeler genel olarak incelendiğinde ise ilk sırada "işletme tarihi", ikinci sırada "girişimcilik" ve üçüncü sırada "yönetim tarihi" gelmektedir.

Tablo 2: Anahtar Kelimelerin Sıklık Analizi

	2006-2010		2011-2015		2016-2020		2006-2020	
sıra	Anahtar Kelime	Adet	Anahtar Kelime	Adet	Anahtar Kelime	Adet	Anahtar Kelime	A
1	Ağlar	9	Kurumsal Yönetim	14	İşletme Tarihi	35	İşletme Tarihi	4
2	İnovasyon	6	Girişimcilik	14	Yönetim Tarihi	31	Girişimcilik	4
3	Pazarlama	6	Aile İşletmesi	14	Girişimcilik	25	Yönetim Tarihi	3
4	İspanya	6	Strateji	12	Tarih	17	İspanya	3
5	Teknoloji	6	Tarih	11	İspanya	17	Kurumsal Yönetim	3
6	İş Ağları	5	İşletme Tarihi	10	Düzenleme	14	Tarih	2
7	Uluslararasılaşma	5	Düzenleme	9	Kurumsal Yönetim	13	Strateji	2
8	Yönetim Devrimi	5	İspanya	9	Japonya	13	Aile İşletmesi	2
9	On Dokuzuncu Yüzyıl	5	İsveç	9	Aile İşletmesi	12	Düzenleme	2
10	Norveç	5	Rekabet	8	Yönetim	12	Yönetim	2
11	Sosyal Sermaye	5	Uzun Ömür	8	Strateji	12	İnovasyon	2
12	Bankalar	4	Kurumlar	7	Cinsiyet	11	Japonya	2
13	Markalaşma	4	Bankacılık	6	Liderlik	11	Ağlar	1
14	İşletme Tarihi	4	Aile Şirketi	6	Çok Ulusluluk	11	Pazarlama	1
15	Soğuk Savaş	4	Küreselleşme	6	On Dokuzuncu Yüzyıl	11	İsveç	1
16	Kurumsal Yönetim	4	Japonya	6	Çin	10	On Dokuzuncu Yüzyıl	1
17	Perakendecilik	4	Yönetim	6	İnovasyon	10	Bankacılık	1
18	Nakliye	4	Telekominikasyon	6	İtalya	10	Cinsiyet	1
19	Teknoloji Transferi	4	Üçlü	6	Muhasebe	8	Liderlik	1
20	Güven	4	Bankalar	5	Avustralya	8	Çok Ulusluluk	1

Anahtar Kelimelerin Sosyal Ağ Analizi

Anahtar kelimelerin sosyal ağ analizinin yapılması aşamasında arasındalık merkeziliği (Betweenness Centrality) ve derece merkeziliği (Degree Centrality) göstergelerinden faydalanılmıştır. En yaygın olarak kullanılan bu göstergeler her bir anahtar kelimenin bulunduğu ağdaki merkezilik derecesini hesaplamaktadır (Kılıç ve diğerleri, 2019). Arasındalık merkeziliği göstergesi bir anahtar kelimenin aracı gibi ağ içerisindeki diğer anahtar kelimeleri birbirine bağlama kapasitesini ölçerken (Sedighi, 2016), derece merkeziliği ise bir anahtar kelimenin bağlı olduğu diğer anahtar kelimenin sayısını göstermektedir (Khan ve Wood, 2015). Derece merkeziliği bir anahtar kelimenin bağlı olduğu diğer anahtar kelimenin sayısını göstermektedir (Khan ve Wood, 2015). Anahtar kelimelerin derece merkezilik değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Tablo 3'e göre 1.dönemde derece merkeziliği en yüksek 3 anahtar kelime, "ağlar", "inovasyon" ve "pazarlama"dır. 2. dönemde derece merkeziliği en yüksek 3 anahtar kelime "girişimcilik", "aile işletmeleri" ve "devlet düzenlemeleri (Düzenleme)"dir. 3. dönemde derece merkeziliği en yüksek 3 anahtar kelime "işletme tarihi", "yönetim tarihi" ve "girişimcilik"tir. Son 15 yıl bazında ise derece merkeziliği en yüksek 3 anahtar kelime "işletme tarihi", "girişimcilik" ve "İspanya"dır.

Derece merkeziliği değerleri, anahtar kelimelerin kullanım sıklıkları ile karşılaştırıldığında, 1. dönemde ilk üç sırada bulunan anahtar kelimelerin aynı oldukları görülmektedir. 2. dönemde "kurumsal yönetim" anahtar kelimesi kullanım sayısı itibariyle ilk sırada gelmesine rağmen derece merkeziliği açısından dördüncü sıradadır. Yani "girişimcilik" ve "aile işletmeleri" anahtar kelimelerine göre daha az sayıda farklı anahtar kelime ile çalışılmıştır. 3. dönemde ilk üç sırada bulunan anahtar kelimelerin kullanım sayıları ile merkezilik değerleri sıralaması paralellik göstermektedir. Alanın son 15 yılı genel olarak incelendiğinde ise kullanım adedi bazında üçüncü sırada olan "yönetim tarihi" anahtar kelimesinin yerini merkezilik Tablo 3'te "İspanya" anahtar kelimesi almıştır. Bu durum "İspanya" anahtar kelimesinin "yönetim tarihi" anahtar kelimesine göre daha fazla sayıda anahtar kelime ile çalışıldığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 3: Merkezilik Değerleri

	2006-2010		2011-2015		2016-2020		2006-2020	
Sıra	Anahtar Kelime	Merkezilik	Anahtar Kelime	Merkezilik	Anahtar Kelime	Merkezilik	Anahtar Kelime	Merkezilik
1	Ağlar	46	Girişimcilik	68	İşletme Tarihi	181	İşletme Tarihi	235
2	İnovasyon	38	Aile İşletmesi	64	Yönetim Tarihi	124	Girişimcilik	199
3	Pazarlama	36	Devlet Düzenlemeleri	57	Girişimcilik	118	İspanya	170
4	Teknoloji	34	Kurumsal Yönetim	56	İspanya	96	Yönetim Tarihi	138
5	Bankalar	33	İspanya	55	Japonya	94	Devlet Düzenlemeleri	137
6	İspanya	32	Strateji	54	Tarih	88	Japonya	136
7	Soğuk Savaş	29	Japonya	47	On Dokuzuncu Yüzyıl	83	Kurumsal Yönetim	134
8	On Dokuzuncu Yüzyıl	29	İsveç	46	Yönetim	78	İnovasyon	126

9	Girişimcilik	22	Rekabet	44	Devlet Düzenlemeleri	73	Tarih	125
10	İşletme Tarihi	21	İşletme Tarihi	42	İnovasyon	70	Strateji	124
11	Uluslararasılaşma	21	Kurumlar	39	Kurumsal Yönetim	64	Yönetim	123
12	Norveç	21	Uzun Ömür	39	Strateji	64	On Dokuzuncu Yüzyıl	116
13	Sovyetler Birliği	21	Küreselleşme	36	Cinsiyet	63	Pazarlama	110
14	Tüketim	20	Tarih	36	Çok Uluslu luk	61	Aile İşletmesi	109
15	Nakliye	20	Yönetim	35	Çin	60	Ağlar	95
16	Teknoloji Transferi	20	Uluslararasılaşma	33	Pazarlama	58	Bankalar	90
17	Birleşik Krallık	20	Bankalar	32	Endüstrileşme	56	Bankacılık	87
18	İş Ağları	19	Aile Şirketi	31	İtalya	54	Endüstrileşme	86
19	Kurumsal Yönetim	19	Bankacılık	30	Kurumsal Strateji	53	İsveç	86
20	Bilimsel Yönetim	19	Güven	30	Aile İşletmesi	53	Çin	85

Anahtar kelimelerin arasındalık merkeziliği değerleri Tablo 4'te verilmiştir. 1. dönemde, arasındalık değerleri bazında ilk üç sırada bulunan anahtar kelimeler "ağlar", "teknoloji" ve "İspanya" anahtar kelimeleridir. 2. dönemde ilk üç sırada bulunan anahtar kelimeler "aile işletmeleri", "girişimcilik" ve "kurumsal yönetim" anahtar kelimeleridir. 3. dönemdeki ilk üç sırada bulunan anahtar kelimeler "işletme tarihi", "yönetim tarihi" ve "girişimcilik"tir. Son 15 yılın genelinde ise ilk üç sırada bulunan anahtar kelimeler "işletme tarihi", "girişimcilik" ve "İspanya"dır.

Tablo 4: Arasındalık Merkeziliği

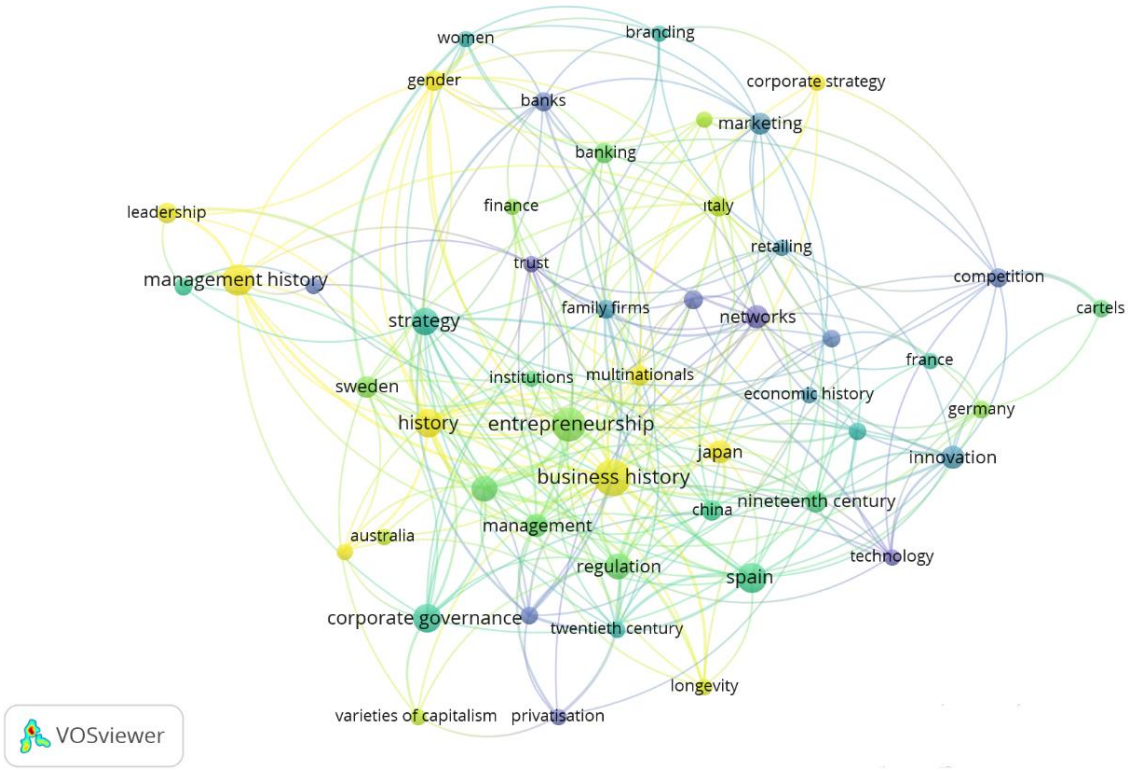
	2006-2010		2001-2015		2016-2020		2006-2020	
Sıra	Anahtar Kelime	Arasındalık	Anahtar Kelime	Arasındalık	Anahtar Kelime	Arasındalık	Anahtar Kelime	Arasındalık
1	Ağlar	0.1017	Aile İşletmesi	0.1023	İşletme Tarihi	0.1581	İşletme Tarihi	0.1087
2	Teknoloji	0.0787	Girişimcilik	0.0869	Yönetim Tarihi	0.0891	Girişimcilik	0.0727
3	İspanya	0.0729	Kurumsal Yönetim	0.0751	Girişimcilik	0.0728	İspanya	0.0677
4	Pazarlama	0.0728	İsveç	0.0672	İspanya	0.0556	Yönetim Tarihi	0.0492
5	Soğuk Savaş	0.0656	Strateji	0.0608	Japonya	0.0537	Devlet Düzenlemeleri	0.0460
6	İnovasyon	0.0584	İspanya	0.0512	Yönetim	0.0515	Kurumsal Yönetim	0.0439
7	Bankalar	0.0506	Devlet Düzenlemeleri	0.0504	Tarih	0.0493	Strateji	0.0433

8	Uluslararasılaşma	0.0484	Kurumlar	0.0446	Devlet Düzenlemeleri	0.0463	Tarih	0.0431
9	On Dokuzuncu Yüzyıl	0.0441	Japonya	0.0381	On Dokuzuncu Yüzyıl	0.0413	Yönetim	0.0413
10	Pamuk Endüstrisi	0.0407	Tarih	0.0339	İnovasyon	0.0332	Japonya	0.0366
11	Perakendecilik	0.0346	Rekabet	0.0338	Kurumsal Yönetim	0.0331	İnovasyon	0.0362
12	Güven	0.0342	İsviçre	0.0308	İtalya	0.0321	Pazarlama	0.0318
13	Yirminci Yüzyıl	0.0338	Aile Şirketi	0.0304	Çok Uluslu luk	0.0302	Aile İşletmesi	0.0317
14	Özelleştirme	0.0335	Küreselleşme	0.0296	Çin	0.0289	On Dokuzuncu Yüzyıl	0.0291
15	Endüstrileşme	0.0333	İşletme Tarihi	0.0291	Cinsiyet	0.0288	Almanya	0.0252
16	Finlandiya	0.0326	Uzun Ömür	0.0285	Kurumsal Strateji	0.0288	Ağlar	0.0249
17	Girişimcilik	0.0321	Bankalar	0.0279	Strateji	0.0286	Çok Uluslu luk	0.0239
18	Yapı Kooperatifi	0.0321	Uluslararasılaşma	0.0277	Almanya	0.0233	İtalya	0.0234
19	İşletme Tarihi	0.0318	Muhasebe	0.0273	Pazarlama	0.0227	Çin	0.0226
20	Tüketim	0.0317	İtalya	0.0272	Endüstrileşme	0.0225	Endüstrileşme	0.0222

Bilimsel Haritalama

Bilimsel bir makalede belirlenmiş olan anahtar kelimelerin birbirleriyle ilişkili oldukları kabul edilmektedir (Chen ve diğerleri, 2016). Bu nedenle ortak kelime analizinde analiz birimi anahtar kelimelerdir (Aria ve Cuccurullo, 2017; Koseoğlu ve diğerleri, 2016). Bir kavramın ortak kelime analizinin yapılmasının yöntemlerinden birisi de ağ görselleştirme/haritaların kullanılmasıdır; bu nedenle, önceki bölümlerde sunulan arasındalık merkeziliği ve derece merkeziliği göstergelerinin tamamlayıcısı olan ortak kelime yapısının görselleştirilmesi bu bölümde yapılmıştır. Görselleştirmede bulunan iki husus önemlidir. Bu hususlar, anahtar kelimeler arasında bulunan çizgilerin (line) çokluğu ve anahtar kelimeyi temsil eden düğümün büyüklüğüdür. Çizgiler, anahtar kelimelerin ilişki sayısını gösterirken, düğümlerin boyutu ise anahtar kelimenin ağdaki merkeziliğini göstermektedir (Uyar ve diğerleri, 2020). Düğümün boyutu ne kadar büyükse, çevresindeki diğer düğümlerle o kadar fazla bağlantıya sahip olmaktadır. Tüm görselleştirmeler, bibliyometrik ağları görselleştirmek için bir yazılım programı olan VoSviewer kullanılarak yapılmıştır. VOSviewer, büyük bilimsel bilgi haritalarını oluşturmak ve görselleştirmek için özel olarak tasarlanmış bir bilgisayar uygulamasıdır (García-Lillo ve diğerleri, 2017).

Bilimsel haritalama İT ve YÖÇ-T alanlarında son 15 yılda yayınlanan makalelerin anahtar kelimeleri üzerinden yapılarak ilgili alandaki güncelliğini kaybetmiş ve güncel olarak çalışılan konular saptanmaya çalışılmıştır. Bu analiz son 15 yılda kullanılan anahtar kelimelerin en az 10 kez kullanılmış olma şartı ile yapılmıştır. Haritadan bulunan anahtar kelime düğümlerinin renklerin sırasıyla "mor", "yeşil" ve "sarı"ya geçişleri yıllara paralel olarak ilerlemektedir.



Şekil 1: İT ve YÖÇ-T Yayınlarının Bilimsel Haritalaması

Şekil 1'e göre İT ve YÖÇ-T alanında "ağlar", "teknoloji", "pazarlama", "inovasyon" gibi başta gelen koyu renkli konular alanın temel araştırma konuları olmalarına rağmen "yönetim tarihi", "işletme tarihi", "liderlik", "çok ulusluluk" gibi araştırma konularına nazaran güncelliklerini kaybetmişlerdir.

SONUÇ

Hem İT hem YÖÇ-T alanlarında yapılan çalışmalarda girişimcilik, anahtar kelimesi hem sıklık hem arasındalık hem de merkezilik tablolarında en üstlerde olduğu görülmektedir. Girişimcilik kavramının diğer anahtar kelimeler içinde gerek güçlü bir bağlantı sağlaması gerekse de merkezi bir yapıda olması bu kavramın yönetim ve organizasyon alanında güçlü bir araştırma konusu olduğunun göstergesi olarak ifade edilebilir. Girişimcilik kavramını ele alan çalışmaların; (a) teorik açıdan yaklaşan (Murphy, 2009; Perchard ve diğerleri, 2017), (b) yerel bağlamı araştıran (Bennett ve diğerleri, 2021; Rodriguez-Satizabal, 2020), (c) tarihsel süreçte inceleyen (Casson ve Casson, 2014; Mason ve Harvey, 2013) ve (d) sürdürülebilirlik (Bergquist, 2018), strateji (Shepherd ve Toms, 2019), kurumsal değişim (Nayak ve Maclean, 2017) gibi kavramlarla ilişkili araştırmalar olduğu görülmektedir. Ek olarak hem İT hem YÖÇ-T alanında liderlik (Sapir, 2020; Smothers ve diğerleri, 2014) ve kurumsal strateji (Grace, 2013; Mees, 2015; Nevalainen, 2018) gibi kavramların bilimsel haritada güncel çalışma alanları olduğu saptanmıştır.

Başlangıçta da belirtilen birleştirici görüş (Üsdiken ve Kipping, 2015) ile beraber Maclean ve arkadaşlarının (2017), tarih ile örgüt çalışmalarını bir araya getirebilmek ve çalışmaları daha ileriye taşıyabilmek için; ikili bütünlük (tarihsellik ve kavramsallık), çoğulcu anlayış (alternatiflere açıklık ve farklı görme biçimleri), bağlam duyarlılığı (tarihsel özgüllüklere dikkat) ve teorik akıcılık (kavramsal alana hakimiyet) gibi önerileri alanda ilgi görmüş ve tarih alanında yapılan çalışmaların salt tarihsel verilerden/olaylardan ibaret olmadığı bu doğrultuda YÖÇ teorilerini de kapsadığı sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

Alfalla-Luque, R., ve Medina-López, C. 2009. Supply Chain Management: Unheard of in the 1970s, core to today's company. **Business History**, 51(2): 202-221.

Aria, M., ve Cuccurullo, C. 2017. Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. **Journal of Informetrics**, 11(4): 959-975.

Bennett, R. J., Smith, H., Montebruno, P., ve Van Lieshout, C. 2021. Changes in Victorian entrepreneurship in England and Wales 1851-1911: Methodology and business population estimates. **Business History**, 1-33.

Bergquist, A. K. 2018. Profits and Sustainability. A History of Green Entrepreneurship. **Business History**, 60(6): 931-933.

Casson, M., & Casson, C. 2014. The history of entrepreneurship: Medieval origins of a modern phenomenon. **Business History**, 56(8): 1223-1242.

Chen, X., Chen, J., Wu, D., Xie, Y., ve Li, J. 2016. Mapping the research trends by co-word analysis based on keywords from funded project. **Procedia Computer Science**, 91: 547-555.

Clark, P., ve Rowlinson, M. 2004. The treatment of history in organisation studies: towards an 'historic turn'?. **Business History**, 46(3): 331-352.

Donzé, P. Y., ve Smith, A. 2018. Varieties of capitalism and the corporate use of history: the Japanese experience. **Management & Organizational History**, 13(3): 236-257.

Eloranta, J., Ojala, J., ve Valtonen, H. 2010. Quantitative methods in business history: An impossible equation?. **Management & Organizational History**, 5(1): 79-107.

García-Lillo, F., Úbeda-García, M., ve Marco-Lajara, B. 2017. The intellectual structure of human resource management research: A bibliometric study of the International Journal of Human Resource Management, 2000–2012, **The International Journal of Human Resource Management**, 28(13): 1786-1815.

Gerdsri, N., Kongthon, A., ve Vatananan, R. S. 2013. Mapping the knowledge evolution and Professional network in the field of technology roadmapping: A bibliometric analysis. **Technology Analysis & Strategic Management**, 25(4): 403-422.

Gur, F.A., McLarty, B.D. and Muldoon, J. 2017. The Sherifs' contributions to management research, **Journal of Management History**, 23(2): 191-216.

Grace, D. 2013. Shareholder Democracies?: Corporate Governance in Britain and Ireland before 1850. **Journal of Management History**, 19(1), 133-135.

Hanisch, B., & Wald, A. 2012. A bibliometric view on the use of contingency theory in project management research. **Project Management Journal**, 43(3): 4-23.

Khan, G. F., ve Wood, J. 2015. Information technology management domain: Emerging themes and keyword analysis. **Scientometrics**, 105(2): 959–972.

Kılıç, M., Uyar, A., ve Koseoglu, M. A. 2019. Co–authorship network analysis in the accounting discipline. **Australian Accounting Review**, 29(1): 235–251.

Koseoglu, M. A., Rahimi, R., Okumus, F., ve Liu, J. 2016. Bibliometric studies in tourism. **Annals of Tourism Research**, 61: 180-198.

Leblebici, H. 2014. History and Organization Theory: Potential for a Transdisciplinary Convergence. Marcelo Bucheli ve R. Daniel Wadhwani (Eds.). **Organizations in Time: History, Theory, Methods**: 56-99. UK: Oxford University Press.

López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., Cobo, M. J., Martínez, M. A., Kou, G., ve Shi, Y. 2012. A conceptual snapshot of the first decade (2002–2011) of the International journal of information technology & decision making, **International journal of information technology & decision making**, 11(2): 247-270.

Maclean, M., Harvey, C., ve Clegg, S. R. 2017. Organization Theory in Business and Management History: Present Status and Future Prospects. **Business History Review**, 91(3): 457–481.

Mason, C., ve Harvey, C. 2013. Entrepreneurship: Contexts, opportunities and processes. Business History, 55(1): 1–8.

McLaughlin, J., McLaughlin, J. ve Elaydi, R. 2014. Ian Macneil and relational contract theory: evidence of impact, **Journal of Management History**, 20(1): 44-61.

Mees, B. 2015. Corporate governance as a reform movement. **Journal of Management History**, 21(2): 194-209.

Murphy, P. J. 2009. Entrepreneurship theory and the poverty of historicism. **Journal of Management History,** 15(2): 109-133.

Nayak, A., ve Maclean, M. 2013. Co-evolution, opportunity seeking and institutional change: Entrepreneurship and the Indian telecommunications industry, 1923–2009. **Business History**, 55(1): 29-52.

Nevalainen, P. 2018. Deadlock in corporate governance: Finding a common strategy for private telephone companies, 1978–1998. **Business History**, 60(6): 908-929.

Ojala, J., Eloranta, J., Ojala, A., ve Valtonen, H. 2017. Let the best story win–evaluation of the most cited business history articles. **Management & Organizational History**, 12(4): 305-333.

Perchard, A., MacKenzie, N. G., Decker, S., & Favero, G. (2017). Clio in the business school: Historical approaches in strategy, international business and entrepreneurship. **Business History**, 59(6): 904-927.

Riviezzo, A., Skippari, M., ve Garofano, A. 2015. Who wants to live forever: exploring 30 years of research on business longevity. **Business History**, 57(7): 970-987.

Rodriguez-Satizabal, B. 2020. The impact of globalisation on Argentina and Chile. Business enterprises and entrepreneurship. **Business History**, 62(5): 879-880.

Sapir, A. 2020. Contested internal legitimacy: the emergence of organized academic entrepreneurship. Journal of Management History, (26)1, 1-18.

Sedighi, M. 2016. Application of word co-occurrence analysis method in mapping of the scientific fields (case study: the field of Informetrics), **Library Review**, 65(1/2): 52-64.

Shepherd, A., ve Toms, S. 2019. Entrepreneurship, strategy, and business philanthropy: cotton textiles in the British industrial revolution. **Business History Review**, 93(3): 503-527.

Smothers, J., J. Murphy, P., M. Novicevic, M. ve H. Humphreys, J. 2014). Institutional entrepreneurship as emancipating institutional work: James Meredith and the Integrationist Movement at Ole Miss. **Journal of Management History**, 20(1), 114-134.

Uyar, A., Kılıç, M., ve Koseoglu, M. A. 2020. Exploring the conceptual structure of the auditing discipline through co-word analysis: An international perspective. **International Journal of Auditing**, 24(1): 53-72.

Üsdiken, B., ve Kipping, M. 2014. History and Organization Studies: A Long-Term View. Marcelo Bucheli ve R. Daniel Wadhwani (Eds.). **Organizations in Time: History, Theory, Methods**: 33-55. UK: Oxford University Press.

Walter, C., ve Ribiere, V. 2013. A citation and co-citation analysis of 10 years of KM theory and practices. **Knowledge Management Research & Practice**, 11(3): 221-229.

Zupic, I., ve Čater, T. 2015. Bibliometric methods in management and organization. **Organizational Research Methods**, 18(3): 429-472.

1960-1979 YILLARI ARASI YEŞİLÇAM FİLMLERİ PERSPEKTİFİNDEN TÜRK İŞLETMECİLİK TARİHİNİN İZLERİ

Dr. Öğr. Üyesi Hale Eda AKDURU
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,
haleedaakduru@ mu.edu.tr

ÖZET

Yeşilçam filmleri Türk kültürünün tüm özelliklerini geniş bir çerçevede tanıtan öğeler çerçevesinde şekillendirilmiştir. Bu bakımdan her biri çekildikleri dönemin işletmecilik tarihine dair önemli işaretler içermektedir. Bu çalışmada 1960-1979 yılları arası çekilmiş olan 60 adet Yeşilçam Filmi (her on yıl için 30 film) ele alınarak çekildikleri dönemdeki işletmecilik uygulamalarına dair bulguları içerik analiziyle incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre 1960-1969 yılları arasında büyük fabrikaların yoğun olduğu ancak birden fazla ortaklı çalışıldığı, bu durumun güç ve zenginliği temsil ettiği, işçi sayısının çok, insan emeğinin ön planda olduğu, işletme sahiplerinin babacan iyi yürekli karakterler olarak hikâyeleştirildiği tespitlerine ulaşılmıştır. 1970-1979 yılları arasında ise aile işletmeciliği furyasının yoğunlaştığı, işçi sayısının azalarak makine kullanımının ve otomasyonun artmaya başladığı bir dönem olduğu, patronların genellikle güç ve para sahibi kötü karakterler olarak yansıtıldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Yeşilçam, İşletmecilik Tarihi**,** Türk Sineması.

GİRİŞ

Modernleşme süreçlerinin başlamasıyla beraber toplumsal göstergelerin önemli bir belirteci olarak kabul edilen yedinci sanat dalı olan sinema sektörü, toplumsal yaşama, dönemin sınıfsal ve ekonomik göstergelerine olduğu kadar, bireye ait olan hırs, güç, metaa, yardımlaşma, rekabet, yabancılaşma gibi psikolojik ve sosyolojik gönderilere de vurguda bulunmuştur.

Sinema ortak (kolektif) bilinci oluşturmada ve yaymada en etkin alanlardan biridir. Bu nedenle, belli bir toplumda, belli bir dönemde ortak ve giderek toplumsal bir bilincin oluşmasında en önemli işlevi görür. Sinema ortak bir bilinç oluştururken bunu iki aşamada yapar. Öncelikle toplumda egemen olan, toplumun o dönemdeki ekonomik, toplumsal, kültürel oluşumundan kaynaklanan bir dizi veriden, simgeden, işaretten yola çıkar. Tüm bu veri, simge, işaretler dizgesinin ve bütününün, o toplumda egemen olan ideolojiden kaynaklandığını ve ideolojiyi yansıttığı ortadadır (Akbaş, 2018:176).

İşletmeler de toplumun bir birimi olarak ele alındığından toplumsal gerçeklikten ayrı düşünülemez. Bu nedenle Türk sinemacılık sektörünün Yeşilçam dönemi dönemin işletmecilik pratiklerine ilişkin birtakım izler içermektedir.

Bu tarihsel dönemde özellikle Yeşilçam sinemasında bu süreçlerin bir izdüşümü olarak 1960-1969 ve 1970-1979 tarihleri arasında üretilen eserleri temsil eden örneklemler bu çalışmada literatür yardımıyla derlenen bireysel, toplumsal, ekonomik göstergeler bakımından ele alınıp incelenmiş ve dönemin işletmecilik uygulamaları ve işletmecilerine yönelik çeşitli bulgular elde edilmiştir.

Araştırma bu bağlamda Yeşilçam sinemasının en parlak süreci olarak addedilen 1960- 1979 yılları arasındaki dönemi ele alması ve dönemin işletmelere yansıyan belirgin bazı görünür ve işitsel özelliklerini ortaya koyması bakımından özgündür.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yeşilçam Sinemasının Genel Özellikleri

Yeşilçam sineması yediden yetmiş yediye herkesin kendisinden bir şeyler bulduğu, Türk kültür ve değerlerini yansıtan, yıllar içerisinde oluşmuş değerli birikimler içermektedir. Bu bağlamda bir toplumun tarihine ışık tutan süreçlerini bünyesinde barındırmaktadır.

Türk toplumunun sinema sanatı ile ilk karşılaşması 1896 yılına, yani Osmanlı Devletine dayanmaktadır (Özkan, 2017:3). O dönemden bu yana toplumda yaşanan gelişmelere paralel olarak Yeşilçam Sineması birçok aşama geçirmiş ve her dönemin kendisine has özellikleri yapımcılar tarafından dönemine göre çekilen filmlere yansıtılmıştır.

Örneğin 1940'ların sonunda yapılan vergi indirimlerinin etkisiyle sinema salonları hızla taşraya doğru yayılmaya başlamış ve böylece 1950'li yıllarda başlayan ve 1980'lerin sonlarında sona eren Yeşilçam sinemasının kültürel ve ekonomik altyapısı da oluşmaya başlamıştır (Ertaylan, 2013:1855-1856).

Yeşilçam sinemasında en büyük eksikliğin sermaye yetersizliği olduğu ve dönemin sosyo-kültürel, politik ve ekonomik yapısı nedeniyle ilerleme kaydetmesinin zaman aldığı sinema tarihine dair çeşitli çalışmalarda belirtilmiştir.

1950'lerin başında Türk sinemasından değil, yerli filmcilikten söz edilmekteydi. Sinema ne bir sanat dalı ne de profesyonel bir uğraş olarak görülüyordu. 1950'lerde yaşanan sıçrama sonrasında sinema bir meslek olarak kabul edilmeye başlandı; ama sanat olarak kabul görmesi için 1960'lı yılları beklemek gerekiyordu (Sevim,2019:48).

1960'lı yıllardan itibaren yaşanan önemli gelişmeler tüm sektörlerde olduğu gibi sinema sektöründe de etkili olmuş ve Yeşilçam sineması en parlak dönemlerini yaşamıştır. Bu dönemlerde halka hitap eden, gündelik yaşamı anlatan, problemlere ayna tutan, izleyenleri umutlandıran detaylar senaryolarda sıklıkla kaleme alınmıştır.

İşletmecilik tarihi açısından bakıldığında her döneme ilişkin olarak kültürel, toplumsal ve sosyolojik detaylar önemli bir yer tutmaktadır. Çünkü toplumsal gereksinimlerden ve kaynaklardan şekillenen işletmeler tüm canlı organizmalar gibi faal olduğu çevrenin kültürünü etkilemiş ve kültüründen etkilenmiştir. Bu bağlamda her dönem için işletme paydaşlarının 'sokaktaki insan' olarak kabul edilmesi gerekmekte olup, bahsi geçen bu bireylerin yaşantılarını aktaran günümüze ulaşmış her türlü kaynağın örgütlerin tarihsel gelişimlerine ilişkin bir takım işaretler barındırdığı ve incelenmesi gerektiği göz önüne alınmalıdır.

Bu bağlamda Yeşilçam dönemi Türk sineması seyirciyle çok yakın bir ilişki kurmuş ve seyircinin ortak beğenisi üzerine şekillenmiştir. Popüler filmler, hayatın günlük akışını ve bu akışta yaşayan insanların kendi kültürlerini ve yaşayışlarını yansıttığı için seyirci tarafından daha çok benimsenmiştir (Sevindi, 2016:64). Bu filmlerde karakterler, mekân, olay kurgusu, zaman gibi unsurların halk tarafından kabul edilmesinin bir diğer nedeni de dönemin sosyokültürel özelliklerini yansıtması, kimi zaman abartıya kaçılarak da olsa mutlu sonla tamamlanan hikâyeler anlatmasıdır.

Filmlerin hikâyeleri kır-kent, Doğu-Batı, modern-geleneksel gibi ikilikler üzerine oturmuştur. Türsel homojenlik göstermese de ağırlıkla melodramın şematik yapısından beslenen filmlerin tamamının iyi ve kötüye, doğru ve yanlışa dair belli ahlak ölçüleri geliştirdiği, bir yandan

Batılılaşmayı önerirken aynı zamanda kültürel yozlaşma sınırlarını da dikkatle işaretlediği, özünde gelenekleri ve otantik Anadolu kültürünü reddetmeyen bir modernleşme kurguladığı sıklıkla dile getirilmiştir (Akpınar 2015, Çelik 2010, aktaran Depeli, 2016: 126-127).

Belirtildiği üzere çoğunlukla melodram türünde çekilen Yeşilçam Filmlerinde sıklıkla güç, para, aşk, kader, hastalık, keder gibi olgular işlenmiş ve olaylar geliştirilirken, filmin çekildiği döneme isabet eden işletmecilik konularına ilişkin bazı ortak belirteçler seyircilere aktarılmıştır.

Türk sineması epik özellikler taşır; tiplere hatta prototiplere dayanır. Anlatımcıdır. Kişilerin toplumsal ve tarihsel kimlikleri çok belirgindir. Bunlar kalıp kişilerdir, film içinde gelişme ve değişme gösterme göstermezler; hatta filmlerden filmlere de pek değişmezler. Öyküde tarihsel ve toplumsal işlevleri neyse onu yerine getirmek için vardırlar (Ayça, 1993 aktaran Çelik, 2010:73).

Karakterlerin nitelikleri nettir, ya çok kötü ya çok iyidir ve genellikle değişmez. Ayrıca karakterlerin sahip oldukları varlıkları da güçlü simgelerle açıklanmaktadır. Örneğin zenginliği ifade eden imgelerin bazıları 'gemi sahibi olmak', 'köşk sahibi olmak', 'röpdaşambr giymek', 'içki içmek', 'lüks araçlara sahip olmak' şeklinde belirtilmiştir. Bu özellikleri nedeniyle literatürden derlenen parametrelere ilişkin ölçümler nispeten daha net yapılabilmiştir.

Yeşilçam Sinemasının Parlak Dönemi ve Filmlere Yansıtılan İşletmeler

Tarih yazımına ilişkin tartışmalarda, dönemlendirme sorunu üzerinde özellikle durulmakta ve yeni dönemlendirme önerileri Yeşilçam'ı merkeze alacak şekilde artmaktadır. Savaş Arslan (2011) Yeşilçam tarihini, *Yeşilçam Öncesi* (1940'ların sonuna kadar), *Erken Yeşilçam* (1950'ler), *Yüksek Yeşilçam* (1960'lar ve 1970'ler) ve *Geç Yeşilçam* (1980'ler) olmak üzere yaklaşık 40 yıllık bir süreci kapsayan beş dönemde incelemektedir. Arslan'ın bu önerisi, çok eleştirilen onar yıllık dönemlendirme kalıbını tekrar etmekte, buna karşın Yeşilçam'ı belirleyen içsel ve dışsal değişkenleri hesaba katmak bakımından tutarlı bir bakış açısı sunabilmektedir (Şavk, 2020: 1036).

Söz konusu bu onar yıllık dönemlerde Türkiye'de siyasi, toplumsal, ekonomik, demografik alanlarda önemli gelişmeler meydana gelmiş ve bir endüstri dalı olarak sinema endüstrisi de yaşanan bu gelişmelere kayıtsız kalamamıştır.

1960-1969 Yeşilçam sineması dönemi ülkenin yaşadığı önemli çeşitli olaylardan etkilenmiştir. 27 Mayıs darbesi ve arkasından ilan edilen 1961 Anayasası ülkedeki özgürlükçü yaklaşımı tetiklemiş ve bu dönemde çekilen filmlerde 'toplumcu gerçekçilik' olarak ifade edilen akımın izleri hissedilir hale gelmiştir.

İlk örnekleri romanlarda görülen toplumcu gerçekçilik akımı filmlere de sosyo-ekonomik gerçeklikleri, yoksulluk, göç, eşitsizlik, kırsal alanlarda yaşanan mahrumiyetler, cehalet gibi konular ele alınarak yansıtılmıştır (Kaymal, 2020:289). Bu bağlamda 1960-1969 yılları arasında çekilen filmler incelendiğinde aynı belirgin niteliklerin işletmeler ve işletmecilik pratikleri bakımından da görünür olarak yansıdığı söylenebilecektir.

Örneğin bu dönemde çekilen filmlerde fabrikatör ve armatör jönlere, sınıf atlamaya çalışan ve genellikle kendisine miras kalması sonucu zengin olarak patrona dönüşen karakterlere, zengin işletme sahibi jönün aşık olduğu kadın karakterle arasındaki sınıf farkına rağmen evlenmeye çalışmasına, güç sahibi zengin fabrikatör baba karakterinin kızıyla evlenmek isteyen genci fabrikasına müdür yapmaya çalışması gibi kurgulara sıklıkla yer verilmiştir.

1960'lı yılların başlarından beri Yeşilçam sinemasında doğrudan toplumsal konuları ele alan çok sayıda film çekilmiştir. Melodramlarda ise toplumsal sorunlar doğrudan ele alınmamıştır (Kaymal, 2020:289). Çeşitli olay kurguları kullanılarak toplumsal sorunlar, güç ilişkileri, örgütlere ilişkin nitelikler, fakir- zengin, başarılı- başarısız, köylü-kentli gibi karşıt gruplara ilişkin ilişkiler dolaylı şekillerde aktarılmaya çalışılmıştır.

1970- 1979 yılları arasında ise yine bu dönemin yapımlarına yansıtılan bazı akımlar söz konusu olmuştur. Öncelikle sinema sektörüne verilen devlet destekleri sayesinde çekilen film sayısı oldukça fazlalaşmıştır. 60'lardan 70'li yılların ortasına dek sürekli artan bu üretim ortamı Yeşilçam sinemasını bir "enflasyon sineması"na dönüştürmüştür. Yıllık yapım 200'ün üzerine çıkmıştır (Gülçur, 2018 :4).

Bu sayıca artan filmlerde genellikle aile ilişkileri, birlik olma, para, borç, güç kavramları işlenmiş, ancak bu dönemin ortalarında başlayan (1975) seks furyasıyla beraber birçok önemli sinema emekçisi sinemadan çekilmiştir.

Bu dönemde ayrıca 1. ve 2. kalkınma planlarında belirtilen toplumsal kültür ürünlerinin gelişiminin desteklenmesine yönelik uygulamalar da hissedilir olmuş, bu özgürlük ortamı hikâyelerde karakterlerin davranışlarından, giyim tarzlarına kadar her detayda hissedilir hale gelmiştir.

Bu bağlamda 1970-1979 arası dönemde çekilen filmlerde genellikle zalim/baskıcı/çıkarcı patron figürü, aileye ait işletmeler, borcundan dolayı işletmesini kaybetme riski taşıyan ve bu nedenle istemediği kızla/erkekle evlendirilmeye zorlanan işletmeciler, patron olmasının verdiği gücü daha çok diğer karakterler üzerinde yaptırım uygulamak amaçlı kullanan işletme sahiplerine vurgu yapılmış ve hikâyeler neticede melodram türünün tipik bir özelliği olarak mutlu sonla bitirilmiştir.

AMAÇ VE YÖNTEM

Amaç

Yeşilçam sineması üzerine mevcut olan geniş literatür incelendiğinde çalışmaların genellikle vaka incelemesi ve bibliyometrik analizler şeklinde gerçekleştirildiği, iletişim, sosyoloji, antropoloji, felsefe, sinemacılık alanlarında yoğunlaştığı ve az miktarda çalışmanın da siyaset ve kamu yönetimi disiplinlerinde çalışan araştırmacılarca gerçekleştirildiği görülmektedir.

Araştırmalar genellikle Yeşilçam sinemasının tarihsel kökenleri, dönemsel olarak sınıflandırılması, nitelikleri, dünya sinemalarıyla karşılaştırmalı benzer/farklı yönleri, çeşitli bilim dallarıyla ilişkisi veya spesifik bir yönetmen/senarist/ aktör veya aktrist üzerine incelemeler şeklinde yapılmış çalışmalardır.

Sinemanın yönetim dünyasıyla olan ilişkisi ise yerli ve yabancı yazında üzerinde çok fazla çalışılmış bir alan olmamakla birlikte, Clemens ve Wolff'un (2001) klasikleşmiş filmlerdeki diyalog ve karar alma süreçlerinden yöneticilerin çıkarabilecekleri mesajları ele aldıkları kitapları, sinemanın yönetim bilimi ile ilişkisini ortaya koyan en önemli eserlerden biridir (Karaçizmeli ve Kesken,2017:128).

Bu araştırmanın yapıldığı tarih itibariyle Yeşilçam sinemasının işletmecilik tarihiyle ilişkisine dair ülkemizde yapılmış herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu saikle yapılan çalışmada amaç Türk sinemacılık sektörünün parladığı 1960-1979 yılları arasında çekilmiş 60 adet Yeşilçam Filmini işletmecilik tarihi bağlamında içerik analiziyle incelemektir. Bu bakımdan yirmi yıllık süreçte her on yıl için öne çıkan otuzar film belirlenen araştırma soruları çerçevesinde incelenmiştir.

Yöntem

Araştırmada Yeşilçam sinemasının en yüksek devrinin yaşandığı, bütçelerin yükseldiği, çok kıymetli sinema emekçilerinin ortaya çıktığı ayrıca bazı kült filmlerin çekildiği 1960- 1969 ve 1970-1979 yılları arasında yaşanan toplumsal değişimlerin onar yıllık dönemlerde işletmecilik pratiklerine nasıl yansıdığının ve işletme sahiplerinin toplum gözünde nasıl algılandığını belirlemek amaçlandığından araştırma evrenimiz bu dönemler arasında çekilen ve senaryosunda işletme sahiplerini bulunduran filmler oluşturmaktadır.

Araştırma planlanırken Nijat Özön'ün 1968 tarihli 1895-1966 Türk Sineması Kronolojisi, 1990 tarihli 100 Soruda Sinema Sanatı ve 2010 tarihli Türk Sinema Tarihi 1896-1960 eserleri ile çeşitli internet kaynaklarından yararlanılmış, her dönemin öne çıkan ve yüksek gişe hâsılatı yapan filmleri belirlenmiş, yaklaşık sekiz aylık bir sürede (01.07.2020- 28.02.2021) 60 film izlenmiş, bu süreçte araştırmacı tarafından görsel ve işitsel veriler detaylı not tutulması suretiyle kaydedilmiştir.

Yapılan ayrıntılı literatür araştırması ışığında oluşturulan ve alanda çalışan iki uzman görüşleri alınarak şekillendirilen (Prof. Dr. ve TRT Medya Stratejisi Uzmanı) araştırma sorularımız aşağıdaki şekildedir:

- 1960-1969 ve 1970-1979 yılları arasında çekilen Yeşilçam Filmlerinde ana karakterler hangi tür işletmelerde çalışmaktadırlar?
- 1960-1969 ve 1970-1979 yılları arasında çekilen Yeşilçam Filmlerinde ana karakterlerin çalıştığı işletmelerin ortaklık yapıları nasıldır?
- 1960-1969 ve 1970-1979 yılları arasında çekilen Yeşilçam Filmlerinde ana karakterlerin çalıştığı işletmelerde emek mi makine mi daha yoğun olarak kurgulanmıştır?
- 1960-1969 ve 1970-1979 yılları arasında çekilen Yeşilçam Filmlerinde işletme sahipliği hangi simgesel kavramlarla özdeşleştirilmiştir?
- 1960-1969 ve 1970-1979 yılları arasında çekilen Yeşilçam Filmlerinde işletme sahiplerinin karakterleri nasıldır?

Türk Sineması'nda filmler genel olarak basit şablonlar şeklinde üretilir. Yeşilçam filmleri/

melodramları her şeyi kalıplar içinde ele alır; duyguları, olayları, durumları, kişileri kalıplaştırırdı (Özön, 1990:140 aktaran Becerikli 2017:102). Bu nedenle araştırma sorularımız açık, belirgin, somut şablonlar şeklinde betimlenerek belirlenmiştir.

Çalışmaya konu edilen filmler aşağıdaki tablolarda belirtilmiş ve seçim sürecine ilişkin bilgiler verilmiştir.

1960-1969 Yılları Arası: Türk sineması 1960'larda yıllık 200'ün üzerindeki film yapım sayısıyla üretim açısından dünyanın önde gelen ülke sinemalarından biriydi (Ulusay, 2003:163). Bu bakımdan üretimin ve yaratıcılığın yüksek olduğu bir süreç yaşanmıştır. Türk sineması 60'lı yıllarda özellikle orta sınıfın eğlence aracı olmuştur. Sinemaya talep çok olduğu için film yapımcılarının sayısı oldukça artmıştır. Melodramların yansıra çocuk kahramanların rol aldığı filmler de öne çıkmaya başladı. Dönemin ruhuna ve siyasi politik ortama bağlı olarak eleştirel konulu filmler de oldukça fazlaydı (Dönmez, 2017:11). Örnekleme seçilen filmler bu furya göz önüne alınarak belirlenmiştir. Tür filmleri ve araştırma sorularımızı yanıtlamada belirsizlik gösteren filmler örneklem dışı bırakılmaya gayret edilmiştir.

Tablo 1: Örneklemde Yer Alan 1960-1969 Arası Çekilen Filmler

No	Filmin Adı	Yapım Yılı	Yönetmeni
1	Cumbadan Rumbaya	1960	Turgut Demirağ
2	Üsküdar İskelesi	1960	Suphi Kaner
3	Avare Mustafa	1961	Memduh Ün
4	Küçük Hanımefendi	1961	Nejat Saydam
5	Ekmekçi Kadın	1962	Osman F. Seden
6	Boş Çerçeve	1962	Ertem Eğilmez
7	Acı Aşk	1963	Hulki Saner
8	Aşk Hırsızı	1963	Osman F. Seden
9	Gurbet Kuşları	1964	Halit Refiğ

10	Şoför Nebahat ve Kızı	1964	Süreyya Duru
11	Ölüme Kadar	1965	Ülkü Erakalın
12	Turist Ömer Dümenciler Kralı	1965	Hulki Saner
13	Ah Güzel İstanbul	1966	Atıf Yılmaz
14	Bir Millet Uyanıyor	1966	Ertem Eğilmez
15	Dokuzuncu Hariciye Koğuşu	1967	Nejat Saydam
16	Kader Bağı	1967	Türker İnanoğlu
17	Aşka Tövbe	1968	Türker İnanoğlu
18	Kader	1968	Süreyya Duru
19	Aşk Mabudesi	1969	Nejat Saydam
20	Yaralı Kalp	1969	Remzi Jöntürk
21	Kezban	1968	Orhan Aksoy
22	Buruk Acı	1969	Nejat Saydam
23	Kızıl Vazo	1961	Atıf Yılmaz
24	Gecelerin Ötesi	1960	Metin Erksan
25	İki Aşk Arasında	1961	Osman F. Seden
26	Acı Hayat	1962	Metin Erksan
27	Toto Ali Milyoner	1961	Semih Evin
28	Satın Alınan Adam	1960	Osman Alyanak
29	Cilveli Kız	1969	Türker İnanoğlu
30	Hayat Kavgası	1969	Mehmet Bozkuş

1970-1979 Yılları Arası: Sinemamızda 1970-80 arası yıllara gelindiğinde, değişmez Yeşilçam kalıplarının son örneklerini içeren melodramları; Yılmaz Güney‟in öncülüğünü üstlendiği Genç Sinemacılar‟ın siyasal eleştiri içeren eserlerini; Kemal Sunal‟lı, Zeki-Metin‟li güldürü filmlerini, arabesk ve seks filmleri furyalarını kapsayan ilginç bir dönemle karşılaşılmaktadır (Esen,2010:133, akt Balcı, 2011:148).

Dolayısıyla yetmişli yıllarda toplumsal etkilerin kendi kahramanlarını yarattığı, daha somut niteliklerin öne çıktığı görülmektedir. Bu durum aile ilişkilerine işaret eden, güç ve zenginliğin simgesel olarak sıklıkla gündeme geldiği çalışmalarla ortaya konulmuştur. Araştırma örneklemimiz kapsamında seçilen filmler ise aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 2: Örneklemde Yer Alan 1970-1979 Arası Çekilen Filmler

No	**Filmin Adı**	**Yapım Yılı**	**Yönetmeni**
1	Bülbül Yuvası	1970	Nejat Saydam
2	Seven Ne Yapmaz	1970	Orhan Aksoy
3	Tatlı Meleğim	1970	Mehmet Dinler
4	Ateş Parçası	1971	Atıf Yılmaz
5	Bir Demet Menekşe	1973	Zeki Ökten
6	Yalancı Yârim	1973	Ertem Eğilmez
7	Ah Nerede	1975	Orhan Aksoy
8	Şaşkın Damat	1975	Zeki Ökten
9	Aile Şerefi	1976	Orhan Aksoy
10	Öyle Olsun	1976	Orhan Aksoy
11	Gülen Gözler	1977	Ertem Eğilmez
12	Köşeyi Dönen Adam	1978	Atıf Yılmaz
13	Korkusuz Korkak	1979	Natuk Baytan
14	Ah Bir Zengin Olsam	1971	Sırrı Gültekin
15	Anneler ve Kızları	1971	Ömer L. Akad
16	Sahtekâr	1972	Ertem Göreç

17	Tatlı Dillim	1972	Ertem Eğilmez
18	Siyah Gelinlik	1973	Orhan Elmas
19	Almanyalı Yârim	1974	Orhan Aksoy
20	Salak Milyoner	1974	Kemal Sunal
21	Tutku	1974	Feyzi Tuna
22	Baba Bizi Eversene	1975	Oksal Pekmezoğlu
23	Hanzo	1975	Zeki Ökten
24	Aile Şerefi	1976	Orhan Aksoy
25	Kapıcılar Kralı	1976	Zeki Ökten
26	Yuvanın Bekçileri	1977	Osman F. Seden
27	İşte Bizim Hikâyemiz	1978	Orhan Aksoy
28	Neşeli Günler	1978	Orhan Aksoy
29	Bekçiler Kralı	1979	Osman F. Seden
30	Korkusuz Korkak	1979	Natuk Baytan

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu araştırma bulguları iki ayrı dönem halinde incelenmiş, tablolanmış ve yorumlanmıştır.

1960-1969 Arası Döneme İlişkin Bulgular

Bu döneme ilişkin araştırma sorularımız bağlamında ulaşılan bulgular aşağıdaki Tablo üçte özetlenmiştir.

Tablo 3: 1960-1969 Arası Döneme İlişkin Özet Bulgular

İşletme Türü	**Sahiplik Durumu**	**İşgücü/ Makine Kullanım Durumu**	**İşletme Sahipliğinin Simgesel Temsili**	**İşletme Sahibi/ Sahiplerinin Karakteri**
Fabrika- 21 Film - %73	Ortaklık – 18 Film- %86	İşgücü Yoğun Çok Sayıda İşçi- 20 Film- %95	Güç- 16 Film- %57	İyi Karakter- 19 Film- %68
Küçük İşletme- 7 Film- %23	Tek Kişiye Ait- 3 Film- % 14	Belirtilmemiş- 1 Film- %5	Zenginlik-12 Film- %43	Kötü Karakter- 9 Film- %32
Kamu- 2 Film- %4				

1960'lı yıllarda Türkiye'de 1687 adet film çekilmiştir (Wikipedi, 2021). Bunların bazıları kült yapımlar arasına girmiş, bazıları ise benzer konu ve tasarımıyla tekrar filmler olarak ifade edilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde 1960-1969 yılları arasında çekilen filmlerden araştırma örneklemimize seçilen 30 filmden %73'lük çoğunluk ana karakterlerin fabrika sahibi (fabrikatör) olduğu şeklinde kurgulanmıştır. Bu oranı %23'lük oranla karakterlerin bireysel küçük işletmelere sahip olduğu kurgusu takip ederken, karakterlerin %4'lük kısmı devlet dairelerinde çalışır şekilde aktarılmıştır.

Sahiplik durumuna ilişkin bulgular incelendiğinde bir önceki araştırma bulgusunda belirtilen 21 fabrika sahibinin %87'lik kısmında ana karakterlerin bir ortağı bulunmakta olup, bu ortağın oğlu veya kendisi ana karakter olan genç kızla evlenmeye yönlendirilmektedir. Geriye kalan %14'lük kısım kendisine ait fabrikaya sahiptir.

İşgücü/makine kullanım durumuna ilişkin veri topladığımız üçüncü araştırma sorumuza ilişkin bulgular incelendiğinde 1960-1969 yılları arasında çekilen örneklemimize dâhil filmlerin %95'lük kısmında işletme sahiplerinin fabrikalarında çok sayıda işçinin çalıştığı emek yoğun bir döneme ilişkin bir tablo aktarılmış, filmlerin %5'lik kısmında ise bu hususa ilişkin net bir veri belirtilmemiştir.

Dördüncü sorumuz çerçevesinde incelediğimiz husus uyarınca bu dönemde işletme sahipliği %57'lük oranla gücü temsil etmekte olup, güce sahip ana karakterlerin diğer karakterler üzerinde yüksek oranda yaptırım yetkisi olduğu görülmektedir. Bununla beraber filmlerin %43'lik kısmında ise işletme sahipliğinin zenginlik göstergesi olarak vurgulandığı ve işletme sahiplerinin lüks ve sefahat içerisinde yaşadığı kurgulanmıştır.

Belirlenen beşinci ve son araştırma sorumuza ilişkin bulgular incelendiğinde bu dönemde işletme sahiplerinin %68 oranla iyi karakterler olarak kurgulandığı, %32 oranda ise kötü karakterler olarak kurgulandığı görülmüştür.

1970-1979 Arası Döneme İlişkin Bulgular

Bu döneme ilişkin araştırma sorularımız bağlamında ulaşılan bulgular aşağıdaki Tablo dörtte özetlenmiştir.

Tablo 4: 1970-1979 Arası Döneme İlişkin Özet Bulgular

İşletme Türü	**Sahiplik Durumu**	**İşgücü/ Makine Kullanım Durumu**	**İşletme Sahipliğinin Simgesel Temsili**	**İşletme Sahibi/ Sahiplerinin Karakteri**
Aile İşletmeleri- 19 Film - % 63	Aileye Ait – 16 Film- %70	Makine Yoğun Az Sayıda İşçi- 19 Film- %83	Güç- 12 Film- %52	Kötü Karakter- 17 Film- %74
Küçük İşletme- 4 Film- %13	Ortaklık- 7 Film- % 30	Belirtilmemiş- 4 Film- %17	Borçluluk- 11 Film- %48	İyi Karakter- 6 Film- %26
İşçi- 4 Film- %13				
Kamu- 3 Film- %11				

1970 ile 1979 yılları arasında Türkiye'de 2032 film çekilmiştir (Wikipedi, 2021). Bunlardan dönemin öne çıkan filmlerinden seçilen örneklemimizde yapılan incelemelere göre filmlerin %63'lük çoğunluğunda ana karakterler aile işletmelerinde çalışan gençler olarak hikayeleştirilmiştir. %13'lük kesim ise küçük işletme sahibi olarak kurgulanmıştır. Ayrıca yine %13'lük bir kısım işçi iken karakterlerin %11'lik kısmı kamu çalışanıdır.

Tablo 4'e göre bir önceki soruda ana karakterleri işletme sahibi/sahipleri olarak belirtilen 23 filmde %70'e tekabül eden kısmı aileye ait olarak betimlenirken, kalan %30'luk kısmı ise ortaklıklı bir yapıya işaret etmektedir.

Üçüncü sorumuza yönelik bulgulara göz attığımızda ise 23 filmin %83'lük çoğunluğunda vurgunun makine yoğunluğunu ve işçi sayısındaki azalışı işaret ettiği görülmektedir. %17'lik kısımda ise bu hususa ilişkin durum açık şekilde belirtilmemiştir.

İşletme sahipliğinin simgesel temsilini incelediğimiz dördüncü araştırma sorumuza ilişkin bulgulara göre ise birbirine yakın oranlarda güç (%52) ve borçluluğa (%48) ilişkin verilere ulaşılmıştır.

İşletme sahip/sahiplerinin karakterine ilişkin son araştırma bulgularımıza göre ise bu dönemde işletme sahiplerinin %74 oranla kötü karakterler olarak kurgulandığı, %26 oranda ise iyi karakterler olarak kurgulandığı görülmüştür.

TARTIŞMA

Elde edilen bulgulara göz atıldığında genel itibariyle Yeşilçam sinemasında 1960 ve 1979 yılları arasında üretilen ürünlerin işletmecilik tarihine ilişkin çıkarımlarının yaşanan toplumsal gelişmeler paralelinde yorumlanması gerektiği açıktır. Buna göre,

1960'lar Dönemi: 1960 'lı yıllarda Türkiye'de yaşanan belli başlı toplumsal, sosyolojik, politik ve ekonomik konular aşağıdaki şekillerde başlıklandırılabilir.

- 27 Mayıs Askeri Darbesi ve 1961 Anayasası (Demokrasi ve özgürlükler)
- Köyden kente göç olgusu ve kentleşme
- Sınıf atlama sorunsalı
- Kapitalist ilişkiler
- Yoksulluk
- Tarıma dayalı üretim, kırsal yaşam ve geniş aileler
- İşçi sınıfının oluşması

1970'ler Dönemi: 1970'ler döneminde ise öne çıkan konular arasında,

- İşsizlik ve dış göçler
- Dış göçlerin etkisiyle oluşan kültürel değişimler
- Artan yabancı para mevduatları
- Bankaların kredi politikalarındaki olumsuz değişiklikler nedeniyle borçluluk oranlarının artması
- Siyasi çalkantılar
- İşçi sınıfının artması ve çeşitli problemlerinin ortaya çıkması
- Sosyalizm üzerine tartışmalar
- Çekirdek aile kavramı
- Evlerde TV kullanımının artması nedeniyle kadın ve çocuk izleyicilerin kaybedilmesi sonucu erkek izleyicilere yönelik film furyasının yaygınlaşması

Sayılabilir. Bu bakımdan 1960'larda Yeşilçam filmlerine de yansıyan *fabrikalaşma* olgusunun temelde bu döneme ilişkin köyden kente göçün sebebi olasıdır. Buna göre köyde kırsal üretimle uğraşan ve geniş aile şeklinde yaşayan halk yaşadığı fakirlikten, ve geçim sıkıntısından kurtulmak amacıyla fabrikalarda çalışmak için kente gelmekte ancak kentte çeşitli adaptasyon sorunlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Buna rağmen *emek yoğun* sektörde çalışmaya başlamasıyla maddi sıkıntılarından bir nebze de olsa sıyrılmayı başardığından bu dönemde patronlar (veya işletme sahipleri) *iyi karakterli*, tonton ve yardımsever liderler olarak düşünülmektedir.

Ayrıca bu dönemde devlet politikalarının etkisiyle işletmelerde *ortaklıkların* yaygınlaşmış olması bir diğer olasılıktır. Filmlerde de vurgulandığı üzere toplumsal zenginliğin refahın ve *gücün* anahtarı olarak ifade edilen çok çalışmak, bu dönemde ayrıca güven ilişkileri üzerine de konumlanmıştır.

1960'larda askeri darbenin de etkisiyle toplumda belirli dönemlerde kısıtlamalar ve sinemada sansür kanunu uygulaması yaşanmıştır. Dolayısıyla senaristlerin filmlerde işletme sahiplerini- diğer bir ifadeyle sermaye sahiplerini- eleştirmemek adına iyi karakterler olarak kurgulamış olması da mümkündür.

1970'lerde ise tam tersine yaşanan politik dalgalanmaların ve siyasi olayların etkileriyle işletme sahipliğinin *kötü karakterlerin elinde* olduğu şeklinde bir yorum yapılabilir. Bu durum dönemin

parayı, sermayeyi ve gücü elinde tutan kesimine bir karşı duruş veya eleştiri yapılması şeklinde düşünülebilir.

Ayrıca bu dönemde köyden kente gelen ailelerin modernleşmesi nedeniyle geniş aile yapısından ziyade çekirdek aile yapısının filmlerde öne çıkarılması nedeniyle *aile işletmelerine* vurgu yapılmış ve aile dışında birinin aileye ait işletmeye dâhil edilmemesi (veya sermayenin dışarıya çıkmaması) için ana karakterler sıklıkla kötü kalpli anne veya baba tarafından akraba kızları/erkekleriyle evlenmeye zorlanmıştır.

Yetmişli yılların başında merkez bankası kredi politikalarını kredi vermeyi zorlaştırmaya dönük olarak değiştirmiş, 1972-1976 arasındaki süreçte ise tam tersine kredi vermeye yönelik bir yaklaşım sergilemiştir. Bu durum ise Yeşilçam'a yansıtılan işletmelerde de genellikle karakterlerin ödeyemediği *borçlar* nedeniyle intihar etmeleri veya ana karakter olarak kurgulanan kızları veya erkek çocuklarını para için kötü karakterlerle evlenmeye, aşklarından vazgeçmeye zorlamalarıyla sonuçlanmıştır. Bu noktada işletme sahiplerine yönelik olarak altmışlı yıllarda betimlenen zenginlik niteliğinin yanı sıra yetmişlerde borçlu oldukları olgusuna da vurgu yapılmakta olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Ayrıca bu dönemde üretilen filmlere ilişkin öne çıkan bir başka özellik de makinelerin yoğun şekilde çalıştığı sahnelere sıklıkla yer verilmesidir. Ayrıca örneklemimizde yer alan bazı filmlerde yurtdışından bazı makinelerin getirildiği/ getirileceği/ işçileri işten çıkarma kararı verildiği gibi işitsel verilere de yer verilmiştir.

Dolayısıyla yetmişlerde belirli süreçlerde kredilerin yaygınlaşmasının ve esnafa yönelik devlet desteklerinin verilmesinin işletmelerde yüksek teknolojiye yönelme eğilimini artırdığı söylenebilir. Aynı zamanda işçi sınıfının işsizlik, güvence, sendikalaşma, grev gibi çeşitli kavramlarla tanışmasının da bu sebeplerden kaynaklandığı düşünülebilir.

SONUÇ

Yeşilçam Dönemi günümüzde çoğu kişi tarafından hala beğeni ile seyredilmektedir. Gerek konuları gerekse çekimlerindeki amatörlüğe rağmen nesiller boyunca izleyicilerin gönüllerinde taht kurmuştur (Özkan, 2017:11). Bu durumun başlıca sebebi Yeşilçam sinemasının toplumun içinden insan hikayeleri aktarması, dönemin olaylarına duyarsız kalmaması, acıları da sevinçleri de dolaylı şekillerde ele alması ve nihayetinde çoğunlukla mutlu sonla bitirmesidir.

Bu çalışmada 1960- 1979 yılları arası çekilmiş olan 60 adet Yeşilçam Filmi (her on yıllık dönem için 30 film) ele alınarak çekildikleri dönemdeki işletmecilik uygulamalarına dair bulguları içerik analiziyle incelenmiştir.

Özetle araştırma bulgularına göre yaşanan gelişmelere paralel olarak 1960-1969 yılları arasında büyük fabrikaların yoğun olduğu ancak birden fazla ortakla çalışıldığı, bu durumun ortak gücü temsil ettiği, işçi sayısının çok, insan emeğinin ön planda olduğu, işletme sahiplerinin çoğunlukla iyi karakterler olarak kurgulandığı görülmektedir.

1970-1979 yılları arasında ise aile işletmelerine vurgu yapıldığı, işçi sayısının azalarak makine kullanımının ve otomasyonun artmaya başladığı bir dönem olarak yansıtıldığı, işyeri sahiplerinin çalışkan ama borçlu olarak kurgulandığı, patronların genellikle güç sahibi kötü karakterler olarak betimlendiği görülmektedir.

Elde ettiğimiz bulgular 1960'lı ve 1970'li yıllarda yaşanan toplumsal değişkenliklerin o dönemdeki işletmecilik pratiklerine aynı oranda yansıdığını ve filmlerde de benzer şekilde izleyicilere aktarıldığını göstermiştir. Bu husus, özellikle sinema alanında halktan ayrık, halkın problemlerini, sıkıntılarını veya sevinçlerini paylaşmayan yapımların benimsenmeyeceğinin de somut bir kanıtıdır.

Geleneksel sözlü kültür; dil özellikleriyle, konularıyla, tiplemeleriyle, başat olarak aldığı değerleriyle, anonim özellikleriyle Yeşilçam sinemasında yaşamaya devam etmiştir (Çakır, 2017:137). Bizi yansıtan, kültürümüzü, değerlerimizi, gündelik hayatta yaşadığımız acıları, sevinçleri, hayallerimizi aktaran Yeşilçam sineması bu nedenle yıllar boyunca cazibesini kaybetmeyerek nesilden nesile kendisine izleyici kitlesi bulmaya devam edecektir.

SINIRLILIKLAR

Bu araştırmayla ülkemizde her alanda ve elbette işletmecilik alanında da büyük dönüşümlerin yaşandığı 1960-1979 arası dönemin Yeşilçam sineması aracılığıyla izleyicilere aktardığı işaretler keşfedilmeye çalışılmış olup, ileride daha geniş bir örneklem ve daha ayrıntılı parametreler bağlamında detaylandırılabileceği düşünülmektedir.

Ayrıca Yeşilçam sinemasının farklı dönemlerine ilişkin benzer araştırmaların gerçekleştirilmesi de işletmecilik tarihi literatürüne katkı sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

Akpınar, Ş. 2015. Melodram ve modernite ilişkisi bağlamında, Yeşilçam sinemasında Avrupalılık görünümlerinin kadın karakterler üzerinden temsili: Kezban filmleri örneği. **Turkish Studies,** 10(10): 61-80.

Arslan, S. 2011. **Cinema in Turkey: A New Critical History (1. Ed).** Oxford, New York: Oxford University Press.

Ayça, E.1993. Türk Sineması Seyirci İlişkileri, **Görüntü**,1.

Balcı, D. 2011. **Yeşilçam Sinemasında gayrimüslim temsilleri.** Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.

Becerikli, R. (2017). Çağan Irmak Filmlerinde Yeşilçam Sinemasının İzleri. **Asos Journal,** 5(59): 100-114.

Clemens, J. K. ve Wolff, M. 2001. **Büyük Filmlerden Liderlik Dersleri**. Çev:Fulya Yavuz, İstanbul: Medicat Yayınları

Çakır, S. (2017). Yeşilçam Sineması Ve Masal Formu: Ayşecik. **Turkish Studies,** 12(21): 133-150.

Çelik, F. 2010. Modernleşme serüvenimiz ve Yeşilçam. **Sanat Dergisi**,17: 31-38.

Depeli, G. 2016. Emine Mine, hepsi sensin be kızım. Yeşilçam Sinemasının Eril Fantezisi. **Fe Dergi: Feminist Eleştiri**. 8(2): 124-137.

Dönmez, Y. E. 2017. **1968-1978 yılları arasında Yeşilçam filmlerinde kullanılan Türk müziklerinin makamsal ve yapısal açılardan incelenmesi.** Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi SBE, Malatya.

Ertaylan, A. 2013. Yeşilçam döneminde Van'ın sinema kültürü. **Turkish Studies,** 8(8): 1839-1857.

Esen, Ş. 2010. **Türk Sinemasının Kilometre Taşları**, İstanbul: Agora Kitaplığı.

Gülçur, A.S. 2018. Türk Sinemasında Yeşilçam Dönemi, **Sobider**, 1: 1-13.

Karaçizmeli, A. Ve Kesken, J. (2017). 1960'lardan 2000'lere Türk Sinemasında Değişen Patron Temsilleri: Tüketim Ve Yönetim Göstergeleri Üzerinden Bir Analiz. **Ege Akademik Bakış,** 1(1): 127-146.

Kaymal, C. 2020. Toplumsal Cinsiyet Algısı Ve Sinemanın İçiçeliği: Yeşilçam Filmlerindeki Kadın Karakterler Üzerine Bir Analiz. **19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi,** 1(4): 284-298.

Özkan, A. 2017. **1960-1980 yılları arası Yeşilçam dönemi Türk sinemasında argo söylemi: Türkan Şoray filmleri örneklemi.** Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara.

Sevindi, K. 2016. Sosyo-kültürel bağlamıyla Yeşilçam'daki kötü adam temsilleri: köy ağaları örneği. **Medeniyet Sanat, İMÜ Sanat, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi Dergisi**, 2(1): 61-78.

Şavk, S. 2020. Eski görüntüler, yeni görüngüler: Yeşilçam filmlerinin üslup özellikleri için uzak okuma denemesi. Erciyes İletişim Dergisi, 7(2): 1033-1054.

Özön, Nijat, 1968. **1895-1966 Türk Sineması Kronolojisi.** Ankara: Bilgi Yayınevi.
Özön, Nijat, 1990. **100 Soruda Sinema Sanatı,** İstanbul: Gerçek Yayınevi.
Özön, Nijat, 2010. **Türk Sinema Tarihi 1896-1960**, İstanbul: Doruk Yayınları.
Ulusay, N. 2003. Yeşilçam romantik güldürüleri ve kültürel temsiller. **Kitap Eleştirileri,** 1(1):163-166.
Wikipedia, 2021. https://tr.wikipedia.org/wiki/1960%27lar%C4%B1n_T%C3%BCrk_filmleri Erişim Tarihi: 25.05.2021.
Wikipedia, 2021. https://tr.wikipedia.org/wiki/1970%27lerin_T%C3%BCrk_filmleri, Erişim Tarihi: 28.04.2021.