

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**İŞİN ANLAMLILIĞI VE İŞE YABANCILAŞMANIN PROAKTİF DAVRANIŞ
İLE İLİŞKİSİ: İŞTE KENDİNİ GELİŞTİRMENİN ARACILIK ETKİSİ**

DOKTORA

Fevziye BEKAR

ŞUBAT-2022
GÜMÜŞHANE



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞLETME ANABİLİM DALI

**İŞİN ANLAMLILIĞI VE İŞE YABANCILAŞMANIN PROAKTİF DAVRANIŞ
İLE İLİŞKİSİ: İŞTE KENDİNİ GELİŞTİRMENİN ARACILIK ETKİSİ**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN MEANING AT WORK, JOB ALIENATION
AND PROACTIVE BEHAVIOUR: THE INTERMEDIATORY EFFECT OF
THRIVING AT WORKPLACE**

DOKTORA

Fevziye BEKAR

**ŞUBAT-2022
GÜMÜŞHANE**



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞLETME ANABİLİM DALI

**İŞİN ANLAMLILIĞI VE İŞE YABANCILAŞMANIN PROAKTİF DAVRANIŞ
İLE İLİŞKİSİ: İŞTE KENDİNİ GELİŞTİRMENİN ARACILIK ETKİSİ**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN MEANING AT WORK, JOB ALIENATION
AND PROACTIVE BEHAVIOUR: THE INTERMEDIATORY EFFECT OF
THRIVING AT WORKPLACE**

DOKTORA

Fevziye BEKAR

Danışman: Prof. Dr. M. Ferhat ÖZBEK

**ŞUBAT- 2022
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Doktora Tezi olarak hazırlamış olduğum “**İşin Anlamlılığı ve İşe Yabancılaşmanın Proaktif Davranış İle İlişkisi: İşte Kendini Geliştirmenin Aracılık Etkisi**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğu intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kısıtlara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

16/02/2022

.....
Fevziye BEKAR

TEŞEKKÜR

Sevgili Benliğim,

“Kendine yapacağın en büyük iyilik, kendi hayatına anlam katmak olsun.”

Öğrencisi olmaktan onur duyduğum değerli hocam Prof. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK’in yoluma ışık tutması neticesinde, meslek hayatımda karşılaştığım sorunlardan yola çıkarak nihai araştırma modeline ulaştık. Bu nedenle tezin en önemli özgül değeri yaptığım araştırmalar ile kendi yolumu çizmem, bilimi yaşayarak sevmem olmuştur. Araştırmalarım sırasında benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen, örgütsel davranış alanını bana sevdiren sayın tez danışmanım Prof. Dr. M. Ferhat ÖZBEK’e ilk teşekkürümü ederek teşekkürlerime başlamak istiyorum.

Yaşadığım yer bana nerede olduğumu değil, kimlerle olduğumun önemini öğretti. Bu nedenle, yaşadığım yeri anlamlı bir yer haline getirerek mesleğimin yetkinliklerini edinmemde beni cesaretlendiren Öğr. Gör. Hikmet AKYOL’a, Öğr. Gör. Fatih DEMİR, Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül DÜZGÜN, Arş. Gör. Dilara BAL ve Öğr. Gör. Vural AKAR, sosyal çevremi güzelleştirmeme yardımcı olan, Şiran’da güzel anılar biriktirmeme katkı sağlayan Öğr. Gör. Yeter ÇİLESİZ, Müzik Öğretmeni Güldeniz ÇAKIR’e teşekkürü borç bilirim. En önemlisi hayatıma dokunan başta Sare Nur TURAN olmak üzere bütün öğrencilerime teşekkür ediyorum. Onlar sayesinde çok şey öğrendim. Benim en güzel öğreticilerimdi.

Bu mesleğe başlamamın sebebi olan, benim hayatımda önemli ve özel bir yeri bulunan Prof. Dr. Tülay İLHAN NAS’a her şart ve koşulda desteğini esirgemediği, yanımda varlığını her zaman hissettirdiği için minnettarım. Gümüşhane’de bulunduğum süre içerisinde her daim desteğini yanımda hissettiğim saygıdeğer hocalarım Doç. Dr. Handan ÇAM’a ve Doç. Dr. Tarhan OKAN’a çok teşekkür ediyorum. Mesleğimin manasını sizlerle öğrenmiş olmak benim buradaki en büyük şansımdı.

En çok varlıklarına her zaman için şükrettiğim sevgili aileme, babam Hüseyin GURLAŞ, annem Nurhan GURLAŞ, canımdan çok sevdiğim, her durum ve koşulda yanımda olan kız kardeşlerim Gürşah GURLAŞ ve Dilara GURLAŞ, erkek kardeşim Bilal GURLAŞ’a ve teyzem Tuba ÖZENÇ’e çok teşekkür ediyorum.

Son olarak ise hayat arkadaşım İkrım BEKAR’a sonsuz teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Fevziye BEKAR
GÜMÜŞHANE –2022

ÖZET

Proaktif davranış konusu, işgörenlerin kuruma faydası olacak şekilde kendi hedefleri doğrultusunda inisiyatif alması ve başarılar elde etmesini ifade etmektedir. Bu araştırma kapsamında, işgörenlerin işlerine attettikleri olumlu (işin anlamlılığı) ve olumsuz (işe yabancılaşma) iş tutumlarının proaktif davranış ile ilişkisi; bu ilişkide işte kendini geliştirmenin aracılık etkisi incelenmektedir. Duygusal olaylar teorisi ve tutum-davranış yaklaşımı temelinde ele alınan bu araştırma “proaktif davranış öncüllerinin belirlenmesinde negatif ve pozitif etmenler nelerdir?”; işgörenler, hem negatif hem de pozitif tutumlara aynı anda sahip olduklarında “negatif ve pozitif etmenlerin proaktif davranış ile ilişkisi nasıl olmaktadır” araştırma sorularına cevap aramaktadır.

Bu çalışma kapsamında üç farklı araştırma yürütülmüştür. Birinci araştırma kartopu örneklem yöntemi ile 922 sağlık çalışanı üzerine yürütülmüştür. Araştırma sonucunda işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; bu ilişkide işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) değişkeninin aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşe yabancılaşmanın bu mekanizmayı negatif yönlü etkilediği bulgulanmıştır. Birinci çalışmada kesitsel ve tek kaynaktan veri toplandığı için ilave bir araştırmaya ihtiyaç duyulmuştur. İkinci araştırma, kolayda örneklem yöntemi ile seçilen mobilya sektöründe faaliyette bulunan 408 personel üzerinde yürütülmüştür. Çalışanlar ve yöneticiler olmak üzere iki farklı kaynaktan veri toplanmıştır. İşin anlamlılığı ve işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) ile proaktif davranış arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Üçüncü araştırma 209 akademisyen üzerinde yürütülmüştür. Nedensel ilişkileri tespit edebilmek için iki farklı zamanda boylamsal olarak veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirmenin (canlılık) aracı bir role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal olaylar teorisi, İşe yabancılaşma, İşin anlamlılığı, İşte kendini geliştirme, Proaktif davranış

SUMMARY

Proactive behaviour refers to employees' self-initiated behaviours and achievements towards their own goals that benefit the organisation. The scope of this study includes an analysis of the relationship between employees' attitudes for their work both positive (meaning at work) and negative (work alienation) and proactive behaviour as well as the intermediary role of thriving at work. Through Affective Events Theory and Attitude-Behaviour Approach, this study sought to answer the research questions "What are the negative and positive factors in determining proactive behaviour premises?" and "what type of relationship do positive-negative factors and proactive behaviour have?" when the employees have both positive and negative attitudes.

This study consists of three stages. The first stage was carried out on 922 health professionals using snowball sampling. Consequently, meaning at work and proactive behaviour had a significantly positive relationship through thriving at work (learning and vitality) whereas work alienation had affected this system negatively. As the first stage of the research had cross-sectional data collection gathered from one source, there was need for further research. The second stage involved 408 employees from furniture stores elected through convenience sampling. Data were collected from two sources; the employees and the managers. Meaning and thriving at work (learning and vitality) had a significantly positive effect on proactive behaviour. 209 academics attended the third stage. Data was collected to determine causal relationships at two different times longitudinally. Conclusively, the thriving at work variable (vitality) had an intermediary role within the effects of meaning at work on proactive behaviour.

Keywords: Affective events theory, Work alienation, Meaning at work, Thriving at workplace, Proactive behaviour.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....	IV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET.....	VI
SUMMARY	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar DİZİNİ	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XV
EKLER LİSTESİ	XVII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XVIII
1.GİRİŞ	1
2.TEORİ, KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	9
2.1. Duygusal Olaylar Teorisi	9
2.2. Proaktif Davranış	15
2.3. İşin Anlamlılığı	19
2.4. İş Yerinde Maneviyat.....	21
2.5. İşe Yabancılaşma	25
2.6. İşte Kendini Geliştirme	29
2.7. Tutum-Davranış Yaklaşımı.....	32
2.8. Araştırmanın Hipotezleri	35
3.YÖNTEM.....	47
3.1. Araştırmalara Genel Bakış.....	47
3.2. Araştırmanın Metodolojisi	49
3.3. Araştırma – I	51
3.3.1. Katılımcılar ve Prosedür	51
3.3.2. Veri Toplama Araçları	53
3.3.3. Araştırmanın Bulguları.....	56
3.3.4. Faktör Analizi Sonuçları	56
3.3.4.1. İşin Anlamlılığı Değişkenine ait Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	57
3.3.4.2. İşte Kendini Geliştirme Değişkenine ait Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	59

3.3.4.3. Proaktif Davranış Ölçeğine ait İfadelerin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	60
3.3.4.4. İşe Yabancılaşma Ölçeğine ait İfadelerin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	61
3.3.4.5. Araştırma Modeline ait Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	62
3.3.5. Korelasyon Analizi Sonuçları	64
2.3.6. Hipotez Testlerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	67
3.3.7. Hipotez Testlerine Yönelik PROCESS MAKRO Regresyon Analizi Sonuçları..	73
3.3.8. AMOS İle Yapısal Eşitlik Modellemesi	80
3.3.9. Sağlık Çalışanı Örnekleme ait Sonuçlar ve Tartışma	87
3.4. Araştırma-II.....	90
3.4.1. Katılımcılar ve Prosedür	90
3.4.2. Araştırmanın Sonuçları	92
3.4.3. Faktör Analizi Sonuçları	92
3.4.3.1. İşin Anlamlılığı Değişkenine ait Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	93
3.4.3.2. İşte Kendini Geliştirme Ölçeğine ait Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	94
3.4.3.3. Proaktif Davranış Ölçeğine ait İfadelerin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	95
3.4.3.4. İşe Yabancılaşma Ölçeğine ait İfadelerin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	96
3.4.3.5. Araştırma Modeline ait Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	97
3.4.4. Korelasyon Analizi Sonuçları	99
3.4.5. Hipotez Testlerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	102
3.4.6. Hipotez Testlerine Yönelik PROCESS MAKRO Regresyon Analizi Sonuçları	108
3.4.7. AMOS İle Yapısal Eşitlik Modellemesi	116
3.4.8. Mobilya Sektörü Çalışanları Örnekleme ait Sonuçlar ve Tartışma	123
3.5. Araştırma-III	125
3.5.1. Katılımcılar ve Prosedür	126
3.5.2. Araştırmanın Sonuçları	128
3.5.3. Faktör Analizi Sonuçları	128
3.5.3.1. İşin Anlamlılığı Değişkenine ait Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	128
3.5.3.2. İşte Kendini Geliştirme Ölçeğine ait Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları ...	130
3.5.3.3. Proaktif Davranış Ölçeğine ait İfadelerin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	131
3.5.3.4. İşe Yabancılaşma Ölçeğine ait İfadelerin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	131
3.5.3.5. Araştırma Modeline ait Doğrulayıcı ve Açımlayıcı Faktör Analizi.....	133

3.5.4. Korelasyon Analizi Sonuçları	134
3.5.5. Hipotez Testlerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	138
3.5.6. Hipotez Testlerine Yönelik PROCESS MAKRO Regresyon Analizi Sonuçları	144
3.5.7. AMOS İle Yapısal Eşitlik Modellemesi	150
3.5.8. Akademisyen Örneklemine ait Sonuçlar ve Tartışma.....	158
4.BULGULAR	161
4.1. Genel Tartışma.....	161
4.2. Teorik Katkı	163
4.3. Uygulamaya Katkısı.....	170
4.4. Kısıtları ve Geleceğe Yönelik Öneriler.....	175
5.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	178
KAYNAKÇA.....	180
EKLER.....	198
ETİK KURUL KARARI	222
ÖZGEÇMİŞ	223

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Sağlık çalışanlarına ait demografik özellikler	52
Tablo 2. YEM'de kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve eşik değerleri ^{2F}	56
Tablo 3. Sağlık çalışanları, işin anlamlılığı değişkeni açımlayıcı faktör analizinin sonuçları	57
Tablo 4. Sağlık çalışanları, işin anlamlılığı değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları	59
Tablo 5. Sağlık çalışanları örnekleme, işte kendini geliştirme değişkenine ait açımlayıcı faktör analizinin sonuçları	59
Tablo 6. Sağlık çalışanları örnekleme, işte kendini geliştirme değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları	60
Tablo 7. Sağlık çalışanları örnekleme, proaktif davranış ölçeğine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizinin sonuçları	60
Tablo 8. Sağlık çalışanları örnekleme, işe yabancılaşma ölçeğine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizinin sonuçları	61
Tablo 9. Sağlık çalışanları örnekleme, işe yabancılaşma değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları	62
Tablo 10. Araştırma modeline ait doğrulayıcı faktör uyum endeksleri sonuçları	63
Tablo 11. Araştırma modeline göre döndürülmüş faktör matrisi	63
Tablo 12. Sağlık çalışanları örnekleme, değişkenlere ait güvenilirlikler, değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve korelasyon analizi sonucu	66
Tablo 13. Sağlık çalışanları örnekleme, işin anlamlılığı, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait basit doğrusal regresyon analizi sonuçları	69
Tablo 14. Sağlık çalışanları örnekleme, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait basit doğrusal regresyon analizi sonuçları	71
Tablo 15. Sağlık çalışanları örnekleme, işin anlamlılığı, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait basit doğrusal regresyon analizi sonuçları	72
Tablo 16. Sağlık çalışanları örnekleme, işte kendini geliştirme değişkeninin, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisi	75

Tablo 17.Sağlık çalışanları örnekleme, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme değişkeninin aracılık etkisi (SPSS PROCESS)	78
Tablo 18.Sağlık çalışanı örnekleme, işe yabancılaşma → öğrenme → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait yapısal eşitlik modeli	83
Tablo 19.Sağlık çalışanı örnekleme, işe yabancılaşma → işin anlamlılığı → öğrenme → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait yapısal eşitlik modeli ..	85
Tablo 20. Mobilya Sektöründe Çalışanlara ait Demografik Analiz Sonuçları	91
Tablo 21.Mobilya sektöründe çalışanlar, işin anlamlılığı değişkenine ait açıklayıcı faktör analizinin sonuçları	93
Tablo 22.Mobilya sektöründe çalışanlar, işin anlamlılığı değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları	93
Tablo 23.Mobilya sektöründe çalışanlar, işte kendini geliştirme değişkenine ait açıklayıcı faktör analizinin sonuçları	94
Tablo 24.Mobilya sektöründe çalışanlara ait örneklem, işte kendini geliştirme değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları .	95
Tablo 25. Mobilya sektöründe çalışanları örnekleme, proaktif davranış değişkenine ait ifadelerin açıklayıcı faktör analizinin sonuçları	95
Tablo 26. Mobilya sektöründe çalışanlara ait örneklem, işe yabancılaşma ölçeğine ait ifadelerin açıklayıcı faktör analizinin sonuçları	96
Tablo 27.Mobilya sektöründe çalışanlara ait örneklem, işe yabancılaşma değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları	97
Tablo 28.Araştırma modeline ait doğrulayıcı faktör uyum endeksleri sonuçları.....	97
Tablo 29. Araştırma modeline göre döndürülmüş faktör matrisi.....	98
Tablo 30.Mobilya sektörü çalışanlarına ait örneklem, değişkenlere ait güvenilirlikler, değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve korelasyonlar	101
Tablo 31.Mobilya sektörü çalışanları, işin anlamlılığı, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait regresyon analizi sonuçları	104
Tablo 32.Mobilya sektörü çalışanları, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait regresyon analizi sonuçları	106
Tablo 33.Mobilya sektörü çalışanları örnekleme, işin anlamlılığı, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait basit doğrusal regresyon analizi sonuçları	108
Tablo 34.Mobilya sektörü çalışanları, işte kendini geliştirme değişkeninin, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkisinde aracılık etkisi	110

Tablo 35.Mobilya sektörü çalışanları örnekleme, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme değişkeninin aracılık etkisi	114
Tablo 36.Mobilya sektörü çalışan örnekleme, işe yabancılaşma → öğrenme → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait yapısal eşitlik modeli	119
Tablo 37.Mobilya sektörü çalışanı örnekleme, işe yabancılaşma → işin anlamlılığı → öğrenme → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait yapısal eşitlik modeli	121
Tablo 38. Akademisyenlere ait demografik analiz sonuçları	127
Tablo 39.Akademisyen örnekleme, işin anlamlılığı değişkenine ait açımlayıcı faktör analizinin sonuçları	129
Tablo 40.Akademisyen örnekleme, işin anlamlılığı değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları	129
Tablo 41. Akademisyen örnekleme, işte kendini geliştirme değişkenine ait açımlayıcı faktör analizinin sonuçları	130
Tablo 42.Akademisyen örnekleme, işte kendini geliştirme değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları	131
Tablo 43.Akademisyen örnekleme, proaktif davranış değişkenine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizinin sonuçları	131
Tablo 44.Akademisyen örnekleme, işe yabancılaşma ölçeğine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizinin sonuçları	131
Tablo 45.Akademisyen örnekleme, işe yabancılaşma değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları	132
Tablo 46. Araştırma modeline ait doğrulayıcı faktör uyum endeksleri sonuçları	133
Tablo 47. Araştırma modeline göre döndürülmüş faktör matrisi	133
Tablo 48.Akademisyen örnekleme, değişkenlere ait güvenilirlikler, değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve korelasyon analizi	137
Tablo 49.Akademisyen örnekleme, işin anlamlılığı, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait basit doğrusal regresyon analizi sonuçları ...	140
Tablo 50.Akademisyen örnekleme, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait regresyon analizi sonuçları (SPSS)	141
Tablo 51.Akademisyen örnekleme, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait basit doğrusal regresyon analizi sonuçları	143
Tablo 52.Akademisyen örnekleme, işte kendini geliştirme değişkeninin, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki aracılık etkisi	146

Tablo 53. Akademisyen örnekleme, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme değişkeninin aracılık etkisi	149
Tablo 54. Akademisyen örnekleme, işe yabancılaşma → öğrenme → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait yapısal eşitlik modeli	154
Tablo 55. Akademisyen örnekleme, işe yabancılaşma → işin anlamlılığı → öğrenme → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait yapısal eşitlik modeli	156
Tablo 56. Geliştirilen hipotezlere ait genel sonuçlar	160



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Duygu protipleri.....	11
Şekil 2.Duygusal olaylar teorisi: makro yapısı	13
Şekil 3.Duygusal olaylar teorisi temelinde araştırma değişkenlerinin değerlendirilmesi	14
Şekil 4. Proaktif davranışlara ait öncüller ve sonuçlar.....	18
Şekil 5. İşin anlamlılığının çerçevesi	20
Şekil 6.İşin anlamlılığına dair farklı düzeylerin birleştirilmesine ait temsili araştırma modeli	21
Şekil 7.İş yerinde maneviyat konusu üzerine yürütülmüş araştırmalara ait temsili bir araştırma modeli.....	25
Şekil 8. İşe yabancılaşma değişkenine ait öncül ve sonuçlar.....	28
Şekil 9.İş yerinde kendini geliştirme üzerine yürütülmüş araştırmalara dair temsili bir araştırma modeli	30
Şekil 10. Araştırmanın modeli	49
Şekil 11. Araştırmanın tasarımı ve uygulama süreci	50
Şekil 12.Sağlık çalışanları örnekleme, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki	76
Şekil 13.Sağlık çalışanları örnekleme, işe yabancılaşmanın proaktif davranış üzerindeki etkisinde işte kendini geliştirmenin aracılık testine ait PROCESS MAKRO regresyon analizi sonuçları.....	79
Şekil 14.Sağlık çalışanı örnekleme, işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları.....	84
Şekil 15.Sağlık çalışanları örnekleme, işin anlamlılığı → işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları.....	86
Şekil 16.Mobilya sektörü çalışanları, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme değişkeninin aracılık etkisine ait PROCESS MAKRO regresyon analizi sonuçları.....	111
Şekil 17.Mobilya sektörü çalışanlarına ait örneklem, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme değişkeninin aracılık etkisine ait PROCESS MAKRO regresyon analizi sonuçları.....	115

Şekil 18.Mobilya sektörü çalışanlarına ait örneklem, işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları	120
Şekil 19.Mobilya sektörü çalışanları örnekleme, işin anlamlılığı → işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları.....	122
Şekil 20.Akademisyen örnekleme, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme değişkeninin aracılık etkisi PROCESS MAKRO regresyon analizi sonuçları.....	147
Şekil 21.Akademisyen örnekleme, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirmenin aracılık etkisine ait PROCESS MAKRO regresyon analizi sonucu.....	150
Şekil 22.Akademisyen örnekleme, işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları.....	155
Şekil 23.Akademisyen örnekleme, işin anlamlılığı → işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları	157

EKLER DİZİNİ

Ek 1.Sağlık Sektörü Çalışanları ve Akademik Personel İçin Hazırlanan Araştırmanın Anketi	198
Ek 2. Mobilya Sektörü Çalışanları İçin Hazırlanan Araştırmanın Anketi	201
Ek 3. İş Yerinde Maneviyat Ölçeği İçin Kullanım İzni	204
Ek 4. İş Yerinde Kendini Geliştirme Ölçeği İçin Kullanım İzni.....	205
Ek 5. Proaktif Davranış Ölçeği İçin Kullanım İzni.....	206
Ek 6. Güral Mobilya İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi	207
Ek 7. Sümer Cam İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi	209
Ek 8. Sunka İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi	210
Ek 9. Bateks İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi	211
Ek 10. Nil Mobilya İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi	212
Ek 11. Tulpar Mobilya İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi.....	213
Ek 12. Başarı Konsept İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi.....	214
Ek 13. Lüksan Mobilya İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi.....	215
Ek 14.Yavuz Selim Kemik Hastalıkları ve Rehabilitasyon Hastanesi Araştırma İzni Onay Belgesi.....	216
Ek 15. S.B.Ü. Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi Araştırma İzni Onay Belgesi...	217
Ek 16. Fatih Devlet Hastanesi Araştırma İzni Onay Belgesi	218
Ek 17. Akçaabat Haçkalı Baba Devlet Hastanesi Araştırma İzni Onay Belgesi	219
Ek 18. Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi Araştırma İzni Onay Belgesi	220
Ek 19. Zonguldak İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzni Onay Belgesi	221

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AGFI	: Adjustment Goodness of Fit Index
AIC	: Akaike Information Criterion of Fit Index
B	: Aracılık Etki Değeri (PROCESS MAKRO Regresyon Analizi için)
B	: Standardize Edilmemiş Beta Katsayıları (SPSS Basit Doğrusal Regresyon Analizi için)
BCA CI	: Bias Corrected and Accelerated Bootstrap Confidence İnterval (düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değeri)
BIC	: Bayes Information Criterion
Bk. / bk.	: Bakınız
CAIC	: Consistent Akaike Information Criterion
CFI	: Compare Fit Index
df	: Degree of freedom
ESVI	: The Expected Cross-Validation Index
GFI	: Goodness of Fit Index
IFI	: Incremental Fix Index
İA	: İşin Anlamlılığı
İY	: İşe Yabancılaşma
LLCI	: Alt Güven Aralığı
N	: Örneklem Büyüklüğü
NFI	: Normed Fit Index
NNFI	: Non0normed Fit INdex
ör.	: Örneğin
p	: Significance (Anlamlılık) Değeri
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
S.H.	: Standart Hata
SMR	: Standardized Root Mean Square Residual
TLI	: Tucker-Lewis Index
ULCI	: Üst Güven Aralığı
v.d.	: Ve diğerleri, ve devamı
vb.	: Ve benzeri
β_1	: Standardize Edilmiş Yol Kat Sayısı (AMOS Yapısal Eşitlik Modellemesi İçin)

β_2 : Standardize Edilmiş Yol Kat Sayısı (AMOS Yapısal Eşitlik Modellemesi İçin)



1. GİRİŞ

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 2020 yılı iş gücü piyasası araştırma raporunda (2020: 51), işverenlerin istihdam edeceği kişilerde sırasıyla: “mesleki yeterlilik, tecrübe, teknik bilgi, takım çalışması, iletişim ve ifade yeteneği, fiziki ve bedensel yeterlilik, analitik düşünme, bilgisayar kullanımı, sorun çözme ve inisiyatif alma, ikna kabiliyeti, pazarlama gücü, yabancı dil” özelliklerini aradığı belirtilmiştir (İŞKUR, 2020). Bu araştırma yirmi kişiden daha fazla iş gücü istihdamı sağlayan kurumların; nitelikli eleman yetiştirebilmek ve eleman ihtiyaçlarını karşılamak adına yürütülmüştür.

Günümüzde kurum/kuruluşlar işgörenlerinden sadece iş alım süreçlerinde değil aynı zamanda işlerin yürütülme sürecinde de yüksek iş performansı sergilemelerini, iş ile ilgili sorunları çözüme kavuşturma, işleyişi iyileştirme, iş fırsatları oluşturmak için kişisel inisiyatif almaları yönünde de eyleme geçmelerini diğer bir ifadeyle proaktif davranış sergilemelerini beklemektedir. İŞKUR (2020) tarafından yürütülmüş olan araştırmanın da göstermiş olduğu gibi hem bireylerin iş alım süreçlerinde hem de faaliyetlerin yürütülmesi süreçlerinde çalışanların proaktif davranış sergilemeleri önemli bir unsurdur. Bu yönüyle kuruluşlarda işlerin yürütülmesi için proaktif davranış konusuna verilen önem gittikçe artmaktadır (Fuller vd., 2006: 1089; Crossley vd., 2013: 1; Sears vd., 2018: 593). Bu bağlamda, bu araştırmanın temellerini oluşturan problemin kaynağı, çalışanların yeterince proaktif davranış sergilememesi, işverenlerin ve yöneticilerin bu konudaki memnuniyetsizlikleridir. Bu nedenler, işgörenlerin proaktif davranışta bulunmasını etkileyen unsurların ne olduğu, bu unsurların proaktif davranış sürecini nasıl etkilediği ile ilgili araştırma yapma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Araştırmacılar tarafından, proaktif davranış konusu kişilerarası proaktif davranış (Kim vd., 2009; Ohly ve Fritz, 2010; Zhang ve Lin, 2016), proaktif kişilik (Bertolino, Truxillo ve Fraccaroli, 2011; Sears vd., 2018), proaktif sosyalleşme davranışı (Wang ve Kim, 2013), proaktif performans (Cullen-Lester, vd., 2016) ve proaktif yardımlaşma (Spitzmuller ve Van Dyne, 2013), proaktif motivasyon (Zhang vd., 2016), kariyer odaklı/birim odaklı proaktif davranış (Wu vd., 2018) şeklinde farklı konulara göre incelenmiştir.

Proaktif davranış konusunun öncülleri ile ilgili alan yazında çeşitli araştırmalar yapılmıştır. *Örneğin*, duygusal yeterlilik (Kim vd., 2009), ses davranışı (voice; kendini ifade etme) (Fuller vd., 2006), iş tasarımı (Berg vd.,

2010), yaratıcılık (Ohly ve Fritz, 2010; Sears vd., 2018), lider desteği (Wu ve Parker, 2017) gibi pozitif örgütsel psikoloji konuları üzerine odaklanırken; durumsal kısıtlama (Sonnentag ve Starzyk, 2015), kaygı, anksiyete (Wu ve Parker, 2012; Cangiano vd., 2019), bilgi ifşası (Björkelo vd., 2010), geri çekilme (Pingel vd., 2019), negatif dedikodu (Wu vd., 2018) gibi çeşitli negatif örgütsel psikoloji konuları üzerine de odaklanılmıştır.

İlgili alan yazın incelendiğinde, proaktif davranış konusu; bireysel, takım ve örgütsel seviye olmak üzere farklı araştırma düzeylerinde de incelenmektedir. *Örneğin*, Cai vd. (2019) alan yazın taraması yaparak proaktif davranış öncüllerine yönelik bireysel, takım ve örgütsel düzeydeki farklılıkları ele almıştır. Bu bağlamda, üç farklı araştırma düzeyine göre temsili bir araştırma modeli ortaya koymuştur (Cai vd., 2019). Proaktif konusu üzerinde araştırma yürüten diğer araştırmacılar ise, mikro bağlamda çalışanların psikolojisi/tutumu olmak üzere bireysel faktörler şeklinde araştırmalarını yürütmüşlerdir. Makro düzeydeki araştırmalar ise takım çalışmaları/kurum kültürü gibi kurum ile ilgili bağlamları ifade etmektedir. Bu kapsamda, farklı analiz düzeyleri (Multilevel) karma bir şekilde bir arada değerlendirilerek örgütsel davranış alanına yönelik katkı sağlayacak araştırmaların yürütüldüğü görülmüştür (*Analiz düzeyleri adına detaylı bilgi için bakınız*; Diez, 2002; Snijders ve Bosker, 2011; Judge ve Robbins, 2017). Bu konu hakkında farklı analiz düzeyleri ile ilgili başka bir örnek vermek gerekirse; Cangiano vd. (2019) tarafından yapılan araştırmada gün içerisinde bireylerin proaktif davranışta bulunması ve refah durumu arasındaki ilişki bireysel düzeyde, mikro bağlamda incelenmektedir. Fakat aynı araştırmada, bu ilişkiye yönetimin cezai sistemlerinin (makro seviye) etkisi de ele alınmıştır. Böylelikle, farklı analiz düzeylerinin proaktif davranış ile ilişkisi incelenmiştir (Cangiano vd., 2019).

Yürütülen bu araştırma için Wu vd. (2018) kaynağı temel alınarak mikro düzeyde proaktif davranış konusu ele alınmıştır. Bu bağlamda, birim odaklı proaktif davranış konusu incelenmiştir. Birim odaklı proaktif davranış, işgörenin iş birimine ait görevlerde yapıcı değişiklikler meydana getirerek iş birimi için bir bütün olarak fayda sağlamasını amaçlamaktadır (Wu vd., 2018: 214). Frese ve Fay (2001)'e göre proaktif davranışların önemi giderek artmasına rağmen proaktif davranışlara ait öncüller çok iyi anlaşılmamaktadır (Frese ve Fay, 2001). Peng ve Wu (2021)'a göre, işgörenlerin duyguları temelinde proaktif davranışı etkileyecek iş tutumlarını inceleyen az sayıda araştırma bulunmaktadır (Peng ve Wu, 2021: 316) (*örneğin*, Ashkanasy, 2021; Ohly ve Venz, 2021). Yani, alan yazında bu konu ile ilgili bir boşluk mevcuttur.

Son olarak bu araştırma kapsamında; (1) alan yazındaki boşluktan, (2) gözlenen ve tespit edilen iş gücü piyasasındaki göz ardı edilen durumlardan yola çıkılmıştır. Aynı zamanda (3) incelenmek istenen birim odaklı proaktif davranış konusu ile aynı düzeyde (mikro düzeyde) olacağı düşünülen bireysel seviyedeki değişkenler ele alınacak şekilde araştırmanın planı yapılmıştır. Son olarak ise (4) bu araştırmayı yürüten araştırmacının iş yerinde yaşamış olduğu deneyimler ışığında araştırmanın tasarımı oluşturulmuştur.

Böylelikle bu araştırma kapsamında duygusal olaylar teorisi ve tutum-davranış yaklaşımı temelinde olumlu (*işin anlamlılığı*) ve olumsuz (*işe yabancılaşıma*) iş tutumlarının proaktif davranış ile ilişkisi ve bu ilişkide “*işte kendini geliştirmenin*” aracılık rolü incelenmiştir. Olumlu iş tutumu olarak “*işin anlamlılığı*” yani çalışanların işlerine yönelik atfetmiş oldukları anlam duygusu, işlerine yönelik sahip oldukları pozitif düşünceler ele alınmıştır. Bu bağlamda, “*işin anlamlılığının*” “*proaktif davranış*” ile olan ilişkisi ve bu ilişkide “*işte kendini geliştirmenin*” iki boyutu olan “*canlılık*” ve “*öğrenmenin*” aracılık etkisi araştırılmıştır. Olumsuz iş tutumu olarak ise “*işe yabancılaşıma*” duygusu ele alınmıştır. Bu doğrultuda, “*işe yabancılaşımanın*” proaktif davranış ile olan ilişkisi ve bu ilişkide işte kendini geliştirmenin iki boyutu olan canlılık ve öğrenmenin aracılık etkisi araştırılmıştır.

Duygusal olaylar teorisinde, çalışanların iş yerlerinde karşılaştıkları duygusal olayların tutumlara, bu tutumların ise davranışlara dönüşeceği varsayılmaktadır. Yani çalışanlar iş yerlerinde başlarına gelen bütün olumlu ve olumsuz olaylar karşısında duygusal olarak etkilenmektedir. Bu duruma yönelik ise duygusal yönde bir tepki geliştirmektedir. Bu tepkiler tutum ve davranışa dönüşerek sonuçlanmaktadır. *Örneğin*, hizmet sektöründe hiç bitmeyecek istekleri olan, istekleri doğrultusunda sürekli problem çıkartan bir müşterinin karşısında bir servis görevlisinin sıkıntı çektiğini varsayalım (*duygusal olay*). Bu olay karşısında servis görevlisi sinir ya da memnuniyetsizlik duygusuna kapılabilir (*duygusal bir durum*). Bu nedenle çalışanda iş tatminsizliği meydana gelebilir (*tutumsal bir durum*) ve çalışan işi bırakma niyetine sahip olabilir (*davranışsal bir sonuç*) (Ang, 2012).

Duygusal olaylar teorisi iş ortamının özellikleri → iş olayları → eğilimler → duygusal tepki → iş tutumu ve iş davranışları arasındaki mekanizmayı incelemektedir. Yürütülen araştırma kapsamında ise duygusal tepki → iş tutumu ve iş davranışları arasındaki mekanizma incelenmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996). Bu araştırmanın sınırlılığı, iş ortamının özellikleri → iş olayları ve eğilimler arasındaki mekanizmanın

araştırma sürecine dâhil edilmemiş olmasıdır.¹ Bu araştırma, duygusal olaylar teorisi temelinde duygusal tepki (*işin anlamlılığının ve anlamsızlığının (işe yabancılaşma) sonuçları*) → iş tutumu ve iş davranışları arasındaki süreci açıklamayı amaçlamaktadır. Bu süreç aynı zamanda tutum-davranış yaklaşımı ile de irdelenmektedir. Tutum-davranış yaklaşımına göre bilişsel ve duygusal süreçler tutumu, bu tutumlarda davranışları oluşturmaktadır. Aynı zamanda bazı tutumlar sürekli hale gelerek bireylerde kalıcı davranışlar oluşturmaktadır. Çünkü duygular birey ile bütünleşip zamanla onun karakteri haline dönüşerek ölümüne kadar sürecek bir davranış haline gelebilmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996; Jain, 2014; Robins vd., 2016). Bilişsel ve duygulanım süreçleri bu nedenle insan hayatı için önemli bir unsur olabilmektedir. Bu önemden yola çıkarak, bireylerin davranışlarını şekillendiren bu güç unsurlarının incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu süreçte, bireylerin iş yerlerinde hissedebilecekleri işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma duygusunun aynı anda var olması varsayımından hareket ederek iki farklı zıt özelliğe sahip duygu durumlarının mevcudiyeti ve sonuçları da incelenmektedir.

Bu araştırma kapsamında, öncelikle duygusal olaylar teorisi temelinde duygusal tepki altında, “işin anlamlılığı” konusu ele alınmaktadır. Steger vd. (2013) araştırması temelinde, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu varsayılmaktadır (Steger vd., 2013), çünkü Karakaş (2008)’e göre insan, inançları doğrultusunda yaşayan bir varlıktır. İşgörenin; ruh, beden ve zihin açısından bir bütün olarak incelenmesi çalışanlar için önemli bir unsurdur (Karakaş, 2008). İşin anlamlılığı, rasyonel düşüncenin gözüyle, duyguların ve aklın sözcüsü şeklinde ifade edilebilir (Braud, 2009: 60). Kurumlar eğer çalışanlarından daha fazla etkililik ve verimlilik bekliyor ise çalışanlarına işe karşı anlam kazandırabilirler. Böylece çalışanlarından elde ettikleri proaktiflik aracılığıyla amaçlarına ulaşabilirler.

Bu araştırma temelinde odaklanılan diğer bir konu ise işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide, “iş yerinde kendini geliştirmenin” aracılık etkisidir; çünkü

¹ İş ortamı özelliklerinin dikkate alınmamasının temel sebeplerinden bir tanesi, veri toplama sürecinde Yeni Koronavirüs (COVID-19) salgının ortaya çıkmasıdır. T.C. Sağlık Bakanlığı’na göre, COVID-19 salgını, “2020 yılı Aralık ayının sonlarına doğru ilk olarak Çin’in Vuhan Eyaleti’nde ortaya çıkmış olan, solunum yolu belirtileri ile gelişen bir hastalık türüdür. Bu hastalık türü 13 Ocak 2020 yılında tanımlanmıştır” (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020). Hastalığın hızlıca yayılması ve dünya genelinde milyonlarca insanın yaşamını olumsuz yönde etkilemesi sebebiyle Dünya Sağlık Örgütü tarafından salgın olarak ilan edilmiştir. Salgın sürecinde hastalığın yayılım hızını engellemek ve bireylerin sağlıklarını korumak için dünya genelinde bir takım tedbirler alınmıştır. Bunlar birisi, sokağa çıkma yasaklarıdır. Diğer unsurlar ise başta eğitim sektörü olmak üzere, bankacılık gibi bazı mesleklerle uygun “evde çalışma” sistemlerine plansız ve ani bir şekilde geçilmesidir. Bu durum salgın sürecinin getirisi olarak belirsizlik ortamını oluşturmuştur. Değişen iş dünyasına ait çalışma koşulları ele alındığında duygusal olaylar teorisi temelinde mevcut alan yazında incelenmekte olan iş ortamı özellikleri, yürütülen konuların, geliştirilen araştırma ölçeklerinin dışında kalmaktadır çünkü duygusal olaylar teorisindeki iş ortamına ait özellikleri ölçümleyecek ölçekler COVID-19 salgın sürecine uygun olmamaktadır. Bu durum ise yeni bir ölçek geliştirme yâda uyarlaması gerektiren uzun soluklu bir süreci gerektirmektedir. Sonuç olarak ise, belirtilen bu sebepler çalışmanın amacının dışında kalmaktadır. İş ortamı özelliklerine ait belirtilen değişimler ve bu süreç hakkında verilecek bilgiler başka bir araştırmanın konusu olmaktadır.

işin doğası karmaşık, belirsiz ve birbirine bağlı sınırsız hale geldikçe bireylerin işlerine nasıl odaklandıklarının öğrenilmesi gittikçe ilgi duyulan konular arasında yer almaktadır (Crossley vd., 2013: 1). Cai vd. (2019), Morgan vd. (2018), Van der Walt (2018), Guan ve Frenkel (2020), araştırmaları temelinde, bireylerin yürütmekte oldukları işlere anlam yükledikçe kendilerini işte geliştirmek istediklerini, kendilerine kişisel öğrenme kanalları oluşturacakları, canlılık hissi ile de proaktif davranış sergileyecekleri düşünülmektedir. Bu kapsamda, işin anlamlılığı ile işte kendini geliştirme arasında pozitif bir ilişki olduğu, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki pozitif ilişkide işte kendini geliştirmenin aracılık etkisi olduğu varsayılmaktadır. Bilindiği üzere kurumların elde etmiş olduğu başarının kilit noktası işgörenlerdir. İşin anlamlılığı → işte kendini geliştirme → proaktif davranış arasındaki ilişkiyi ve bu mekanizmayı çözümlemek işgörenlerin duygusal açıdan nasıl yönlendirilebileceği, bu şekilde nasıl başarıya ulaşılabilceği kıstaslarında önemli ipuçları sağlayacaktır.

İkinci olarak ise proaktif davranış ile ilişkisi olduğu varsayılan iş tutumu olarak değerlendirilen “işe yabancılaşma” konusuna odaklanılmaktadır. “İşe yabancılaşma” konusu, olumsuz iş davranışı olarak “işin anlamlılığının” aksini karşılayacağı düşünüldüğü için seçilmiştir. Yabancılaşma kavramı Seeman (1959)’e göre anlamsızlık kavramının alternatifidir (Seeman, 1959). Duygusal olaylar teorisine göre ise olumsuz iş duyguları, olumsuz iş çıktılarının öncülü olabilmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996; Kiefer, 2005).

Öncül alan yazın incelendiğinde, işin karakteri, iş özerkliği (Parker, Williams ve Turner, 2006), iş zanaatkarlığı (Wang vd., 2018) gibi bilgi ve beceriye dayalı teknik konuların proaktif davranış ile ilişkisi incelenmiştir; fakat bireylerin işlerine karşı hissettikleri olumsuz duyguların yürüttükleri işler açısından bu süreci nasıl etkilediğine fazla değinilmemiştir. Oysaki “bireyin kendisini yönlendirmesi, iş yerinde inisiyatif alması, geleceğe yönelik atılımlarda bulunması, mevcut iş koşullarını geliştirmesi, yenilikçi girişimlerde bulunması” şeklinde proaktif davranışa atfedilen tanımlar gereği (bakınız, Crant, 2000: 436; Bindl ve Perker, 2011; Zhang vd., 2016; Cangiano vd., 2019) sadece “iş” kavramına değil işi yapan personelin kendisine de vurgu yapılmaktadır. İş yapan kişinin atılgan olması, bireyin kurum/kuruluşlarda yürütmekte olduğu işin nesnesi değil esas öznesi olduğu vurgulanmaktadır.

Proaktif davranışın tanımına göre işgörenler yürüttükleri işlerden uzaklaşmamış/yabancılaşmamış bir şekilde görevlerini yerine getirmektedir; fakat hem mevcut piyasa koşullarındaki iş süreçlerinde hem de alan yazında bireylerin proaktif davranması beklenirken, bireylerin işe yönelik hissettiği duygular arka planda

kalmaktadır. *Örneğin*, İŞKUR (2020) tarafından yapılmış olan istihdam araştırmasında mevcut piyasa koşullarında iş sahiplerinin personel seçimi yaparken işgörenlerde aradıkları özelliklerin öncelikli olarak “*bilgi ve tecrübe*” olduğu belirtilmiştir (İŞKUR, 2020). İşe alım süreçlerinde, adaylardan işlerini sevmesi/sevmemesine ve hissettikleri duygulara yönelik aranılan kriterler için bir bilgi bulunmamaktadır. Diğer bir ifadeyle bireylerin proaktif davranış gösterip/göstermemesinin ölçümleri için geliştirilen performans değerlendirmelerinde, soyut olarak ele alınan duygulardan ziyade somut göstergelere odaklanılmaktadır (*örneğin*, Soderberg vd., 2011; Kaplan ve Norton, 2015).

Alan yazın ile mevcut piyasa koşulları bir arada değerlendirildiğinde, bireyler ve iş ilişkileri taylorizmin örgüt psikolojisi alanına sağladığı bilimsel yönetim tekniklerinin bir devamı niteliğinde olduğu tespit edilmiştir. Yani işgörenler, mekanik/bilişim sistemlerinin bir parçası gibi düşünülmektedir (*örneğin*, bilgisayar sistemi). İşgörelere, kurumların yürütölmesini istediğı işlere yönelik yazılım yüklenmeli, bu yazılımın dışına çıkmadan görev ve sorumluluklarını yerine getirmelidir. Kurum ve kuruluşların belirlediğı çerçevede inisiyatif almalıdırlar. İşletmelerin istedikleri davranış kalıplarını öğrenen birer robot şeklinde hareket etmelidirler. Bu durum ise bireylerin işlerine karşı atfedecekleri anlam duygusunun kaybına sebep olabilmektedir. Sonuç olarak çalışanların proaktif davranış sergileme düzeyleri azalabilmektedir. Dolayısıyla, bireyler işlerine anlam kattıklarında proaktif davranış gösteriyorlarsa işlerinden uzaklaştıklarında ve çalışanların yaptıkları işler anlamsız gelmeye başladığında proaktif davranış sergilemeyeceklerdir. Proaktifliğin azalması yönünde olumsuz iş çıktısı oluşacağı varsayılmaktadır.

İşin anlamlılığının aksine işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu durumun, bireyin işte kendisini geliştirmesine yönelik tutumunu da olumsuz yönde etkileyeceğı varsayılmaktadır. Şöyle ki işe yabancılaşan ve yürütmüş olduğu iş karşısında anlamsızlık duygusuna kapılan kişilerin işte öğrenme odaklı olmayacağı, işteki canlılığını da azaltarak proaktif davranışta bulunmak istemeyeceğı varsayılmaktadır. Bu da kurumlar/işverenler için ciddi bir değer ve nitelikli elaman kaybına sebep olabilecektir. Bu sonuç ise kurumlarda istenmeyen bir durumdur. Bu yönü ile proaktif davranışa ait olumsuz bir öncüle dair de bir araştırma yürütölmektedir. Bu kapsamda, negatif örgütsel psikoloji alanından destek alınmaktadır.

Son olarak bu araştırma temelinde, bireylerin işlerine karşı hissettikleri hem yabancılaşma hem de anlam duygusu aynı anda incelenmiştir. Yani çalışanlar işine karşı hem anlam duygusuna hem de yabancılaşma duygusuna sahip olabilir. Bu süreçte iki

duygu aynı anda yaşandığında, işin anlamlılığı değişkeninin, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki negatif ilişkiyi azaltabilebileceği varsayılmaktadır. Her iki durum bir arada yaşandığında (işin anlamlı bulmak ve işe yabancılaşmak), işin anlamlılığı baskın gelerek yabancılaşmanın olumsuz etkisini ortadan kaldırabilir ve proaktiflik artabilir.

Kısacası araştırma kapsamında, proaktif davranış konusu duygusal olaylar teorisi ve tutum-davranış yaklaşımı temelinde genişletilmektedir. Bireylerin işlerine katmış oldukları anlamdan yola çıkarak, bireylerin anlam yönelimlerinin proaktif davranışı nasıl etkilediği, işte kendini geliştirmenin bu mekanizmaya nasıl bir şekilde aracılık ettiği konusuna odaklanılmaktadır. İkinci olarak ise proaktif davranış öncüllerinin belirlenmesinde sadece pozitif örgütsel psikoloji değil aynı zamanda negatif örgütsel psikoloji bağlamında ele alınarak işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkiye; bu ilişkide işte kendini geliştirmenin aracı rolüne odaklanılmaktadır. Son olarak ise hem bireyler işlerine yönelik anlam duygusuna sahip olduklarında hem de yabancılık duygusunu hissettiklerinde bu mekanizmanın nasıl işlediğine dair bir araştırma da yapılmaktadır. *“Proaktif davranış öncüllerinin belirlenmesinde negatif ve pozitif unsurlar nelerdir?”*; *“Hem negatif hem de pozitif faktörler aynı anda mevcut olduğunda bunun proaktif davranış üzerindeki etkisi nasıl olacaktır?”* araştırma sorularına cevap aranmaktadır.

Araştırma tasarımına göre araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, öncelikle duygusal olaylar teorisi, proaktif davranış, işin anlamlılığı, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) ve tutum-davranış yaklaşımı konularına ait kavramlar açıklanacaktır. Bu kavramlar arasındaki ilişkilere yer verilerek araştırmanın varsayımlarından bahsedilecektir.

İkinci bölümde, araştırmanın metodoloji kısmında yürütülmüş olan üç araştırmaya ait bilgilere yer verilecektir. Üç araştırma için kısaca bilgi vermek gerekirse: Araştırma – I sağlık sektörü çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Bu araştırmada kesitsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Kartopu örneklem veri toplama yöntemi ile çevrimiçi anket uygulaması aracılığıyla 1023 kişiden veri elde edilmiştir. 101 verinin araştırma için uygun olmadığı tespit edilerek 922 kişinin araştırma verisi üzerinden varsayımlar test edilmiştir.

Araştırma-I kesitsel bir şekilde tek zamanda tek kaynaktan veri toplandığı için genellenebilirliği düşük düzeyde olmaktadır. Bu eksikliği kapatmak amacıyla Araştırma-II gerçekleştirilmiştir. Araştırma-II mobilya sektörü çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Mobilya sektörü çalışanları üzerine yürütülen araştırmada, farklı kaynaklardan veri toplanılmıştır. İşin anlamlılığı, işte kendini geliştirme ve işe yabancılaşma soruları işgörenler, proaktif davranış değişkenine ait sorular ise birim yöneticileri tarafından

Çalışanlar adına cevaplanmıştır. Kolayda rneklem veri toplama yöntemi ile kesitsel olarak 411 kişiden yüz yüze anket verisi elde edilmiştir. 408 araştırma verisi ile varsayımlar test edilmiştir.

Araştırma-I ve Araştırma-II kapsamında belirli bir zaman içerisinde bir defa da veri toplanmıştır. Araştırma-III bağlamında ilk iki araştırmaya ait zaman faktörüne yönelik eksiklikten yola çıkarak araştırmanın genellenebilirlik düzeyi artırılmak istenmiştir. Bu kapsamda Akademisyenler zerine yürütülen Araştırma-III'te boylamsal bir araştırma yürütülmüştür. Farklı zamanlara ait 209 adet veri toplanmıştır. I. Zamanda bağımsız ve aracı değişkene ait; II. zamanda ise bağımlı değişkene ait anket soruları iletilmiştir. Böylelikle üç farklı araştırma kapsamında hem iki farklı kaynağa ait hem de iki farklı zamana göre veri toplanarak araştırmanın varsayımlarının derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda araştırma modelinin sektörel farklılıklara göre karşılaştırılmasına olanak sağlanılmıştır. Araştırmanın sonucunda veri toplama sürecinde elde edilen farklı sektörlere ait bilgilere, teorik ve uygulamaya yönelik katkılara, araştırmanın kısıtlarına ve geleceğe yönelik araştırma önerilerine değinilip genel sonuçlar hakkında değerlendirme yapılarak yazın sonlandırılacaktır.

2. TEORİ, KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

2.1. Duygusal Olaylar Teorisi

Duygusal olaylar teorisini açıklamadan önce duygu kavramına yer vermenin önemli olacağı düşünülmektedir. Türk Dil Kurumu'na göre duygu kelimesinin birden fazla anlamı bulunmaktadır. Bunlar şu şekildedir:

1. Duyularla algılama, his.
2. Belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim.
3. Önsızı
4. Nesneleri veya olayları ahlaki ve estetik yönden değerdendirme yeteneği.
5. Kendine özgü bir ruhsal hareket ve hareketlilik.

Shaver ve arkadaşları (1987) tarafından yürütölen araştırmaya göre Şekil 1'de gösterildiği gibi 135 farklı duygu, sevgi, neşe, şaşkınlık, sinir, üzüntü ve korku olmak üzere altı temel kategoriye ve bu altı temel kategoriye ek olarak duygular 25 alt kategoriye ayrılmıştır (Shaver vd., 1987).

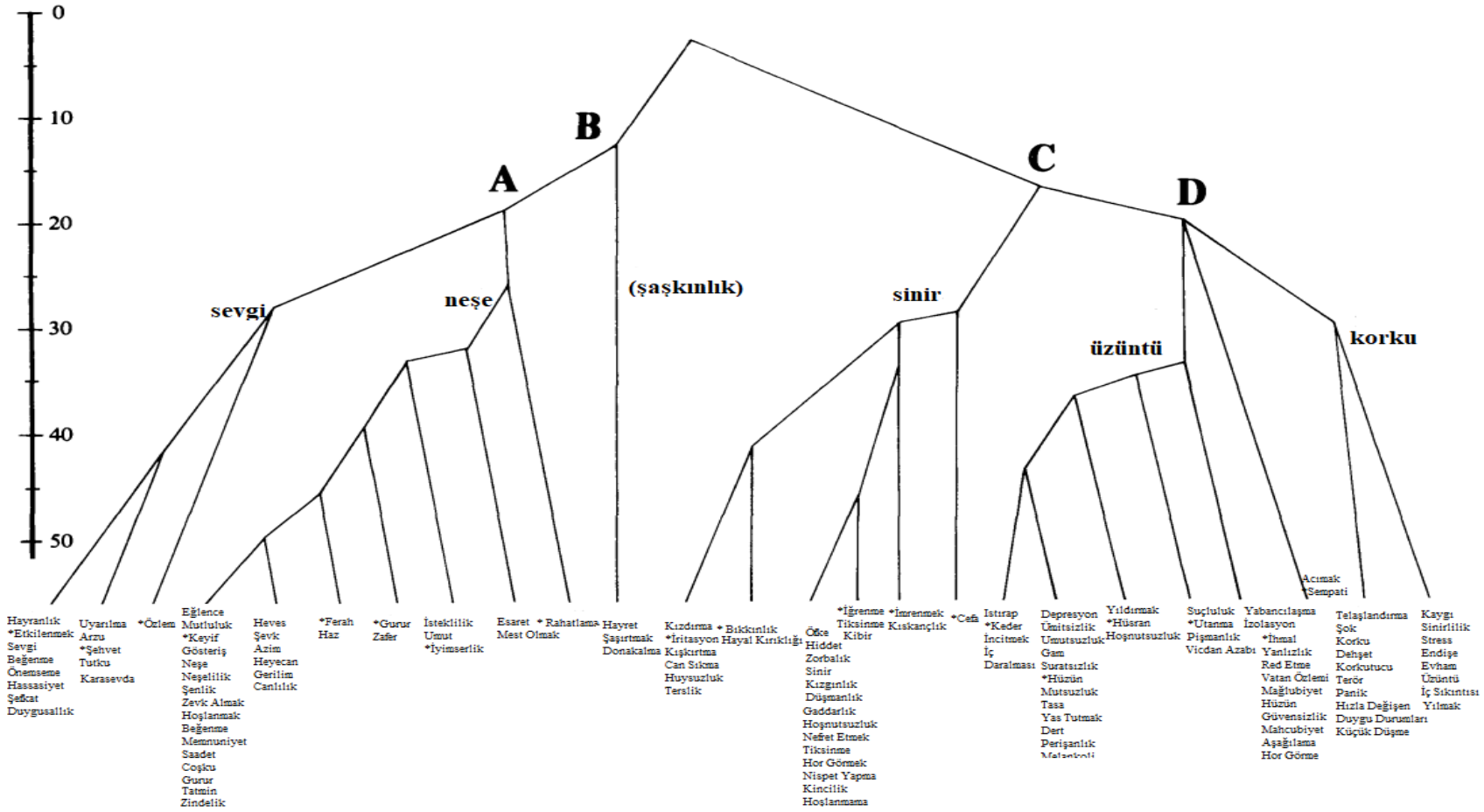
Duyguları önemli kılan temel unsur, duygulara bağlı deneyimlerin kişilerin tutum ve davranışlarını şekillendirebilmesidir (Weiss ve Cropanzano, 1996: 11). Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından geliştirilen duygusal olaylar teorisi (Ghasemy vd., 2020: 302) “iş yerinde hangi iş olayları veya iş durumları; hangi duyguların oluşmasına neden olmaktadır?” araştırma sorusuna cevap aramaktadır (Basch ve Fisher, 1998: 3). Duygusal olaylar, çalışma ortamındaki belirli durumlar veya olaylar karşısında bireylerin işteki davranış ve performanslarının doğrudan nedeni olabilmektedir (Ashkanasy vd., 2014: 1177).

Weiss ve Cropanzano (1996) duygusal olay kavramına yönelik bir açıklama yapmamıştır. Basch ve Fisher (1998: 2-3, *italik vurgular yazara aittir*) ise duygusal olay kavramını şu şekilde açıklamıştır: Duygusal olay, “iş ile ilgili geçici veya devam eden bir etmene, nesneye ya da oluşumlara ilişkin değerdendirmeyi ve duygusal tepkiyi teşvik eden olaylar” olarak tanımlanabilmektedir. Örneğin, bir kişi “iş yerinin finansal olarak zor durumda olması hakkında gerildiğini” ifade ettiğinde, duygusal olarak endişeyi tetikleyen gerçek veya beklenen bir olayı (işlerin dar boğaza girmesini) değerdendiriyor

demektir. Ya da bir kişi patronundan iğrendiğini “patronum bana üstü kapalı bir şekilde cinsel ima da bulundu” sözleri ile iğrenme duygusunu tetikleyen bir eylemi değerlendirip bu eylemi bu şekilde ifřa ederek belirtebilir. Pozitif yönde başka bir örnek vermek gerekirse: “Bu otelde çalışmaktan gurur duyuyorum” şeklinde ifadede bulunan personel, oteli gurur duygusuna sebep olan bir nesne olarak değerlendirebilmektedir. Bu yönüyle, duygusal olaylar teorisi, çalışanların iş yerlerindeki duygusal deneyimlerin nedenleri, sonuçları ve yapısı hakkında kapsamlı bir açıklama sağlamaktadır (Glasø vd., 2010: 198; Ghasemy vd., 2020: 302).

Duygusal olaylar teorisine göre çalışma ortamının özellikleri (roller ve iş tasarımları) doğrudan bilişsel, dolaylı olarak ise duygusal bir şekilde iş tutumlarını etkilemektedir. Bu durum neticesinde, olumlu veya olumsuz duygusal iş olayları meydana gelmektedir. Günlük olarak iş yerinde deneyimlenen güçlükler ya da iş yerinde edinilen yüksek moraller, olumsuz ve olumlu duygusal tepkilere yol açmaktadır. Bu olayları deneyimlemek, bireysel eğilimlerden etkilenebilecek olan duygusal durumlara yol açmaktadır. Duygusal durumlar, duygu odaklı davranışlara veya iş tutumlarına yansımaktadır. İş tutumları ise işten ayrılma niyeti gibi yargıya dayalı davranışları etkileyebilmektedir (Glasø vd., 2010: 198). *Örneğin*, stresli bir iş pozisyonunda (çevre özelliği) çalışan birisi patronu tarafından hak etmediği bir şekilde eleştirilmesi (olay), kişide öfke veya hayal kırıklığına sebep olabilir (duygusal durum) ya da iş tatminsizliğine (iş tutumu) yol açabilir ve hatta açık bir şekilde tartışmaya yol açabilir (duyguya dayalı davranış). Sonuçta, iş tatminsizliğine dayalı çalışanın şirkette kalma isteği azalabilir (yargıya dayalı davranış) (Mignonac ve Herrbach, 2004: 223).

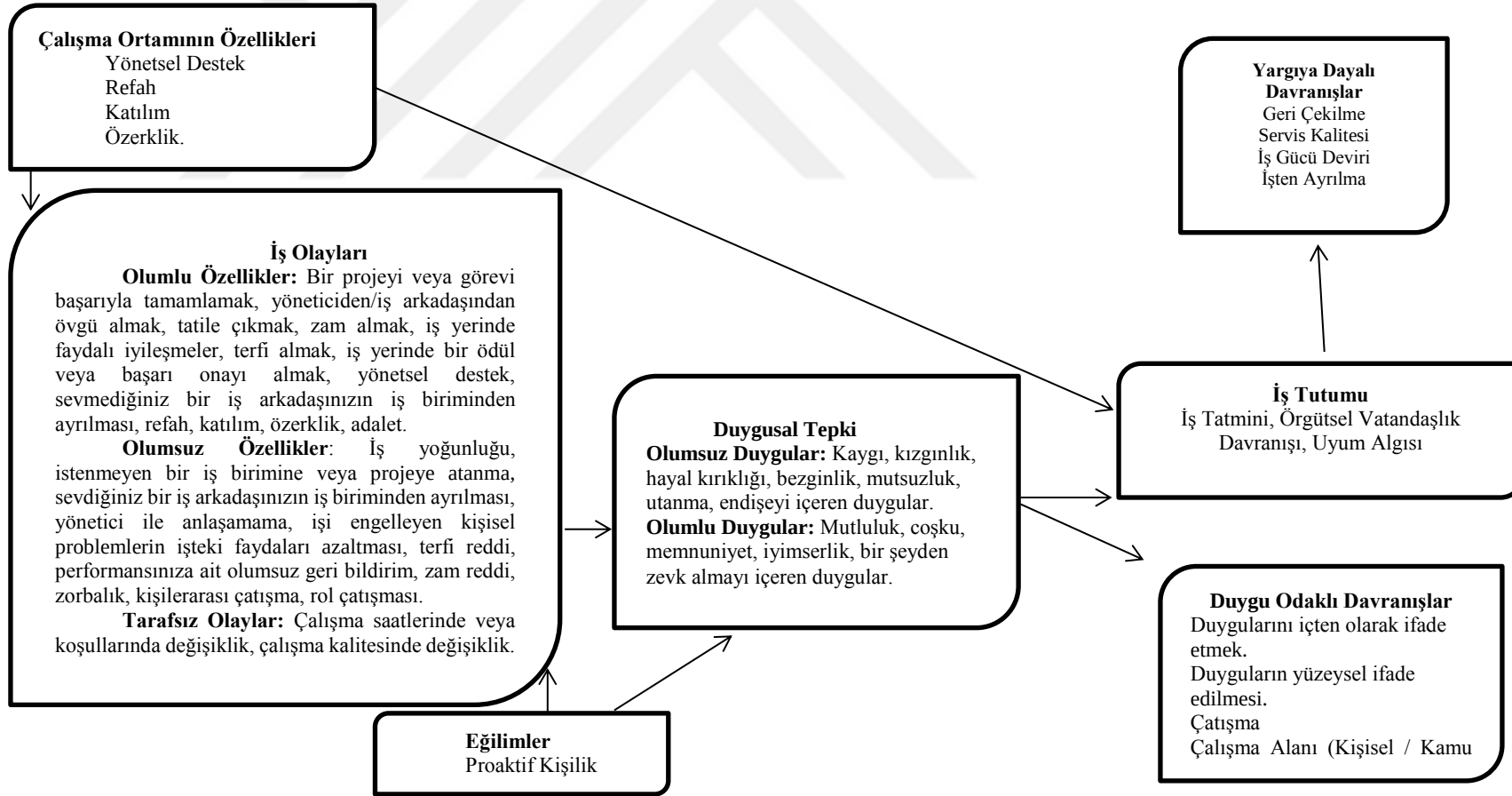
Ohly ve Schmitt (2015) Almanya’da farklı sektörlerde çalışan 218 kişiden topladığı verilere göre 559 olumlu 383 olumsuz iş olayı tespit etmiştir. Bu iş olaylarını ise “çatışma ve iletişim problemleri, müşteriler/hastalar ile iletişimden kaynaklı problemler, yönetsel ve içsel problemler, örgüt iklimi, övgü takdir ve olumlu geri bildirim, sosyal etkileşim aracılığıyla algılanan yetkinlik, sağlık sorunları ve özel sorunlar, dışardan gözlem yaparak pasif olarak edinilen olumlu deneyimler, teknik zorluklar, iş aletleri ve ekipmanları ile ilgili problemler, belirsizlik, güvensizlik, kontrol kaybı, hedef saptama, problem çözme, iş ile ilgili başarı, hedefe ulaşmadaki engeller, iş görevlerini tamamlamadaki engeller, aşırı iş yükü” olarak 11 kategoriye ayırmışlardır (Ohly ve Schmitt, 2015).



Şekil 1. Duygu protipleri (Shaver vd., 1987: 1067).

Duygusal olaylar teorisine göre “duygu” durumsal olaylara bağılı olarak karakter özelliğine dönüşebilir ve bireyin karakterini belirleyecek kalıcı bir unsur haline gelebilmektedir. Duygular, bireylerin hayatında kalıcı uzun süreli bir rol oynayabilmektedir. Bu roller pozitif ve negatif duygu durumlarının oluşmasına katkı sağlayabilmektedir, fakat duygu durumları kısa süreli ve geçici ise bu durum “*mod*” olarak ifade edilmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996). Bu nedenle, Weiss ve Cropanzano (1996), duygusal olaylar teorisinde mod ile duygu kavramı arasındaki farkı da ortaya koymaktadır (Weiss ve Cropanzano, 1996). Bu nedenle duygu ile mod kavramlarının arasındaki farkı açıklamanın faydalı olacağı düşünülmektedir. *Örneğin*, gün içerisinde nasılsınız sorusuna “*ben iyiyim*” ya da “*kötüyüm*” şeklinde cevap veriyorsanız verdiğiniz cevap sizin modunuzu yani ruh durumunuzu belirtmektedir. Üstelik iyi olduğunuza dair verdiğiniz cevap sizin iyi hissettiğinize dayalı olumlu duygularınıza, kötü olduğunuza dair vermiş olduğunuz cevap ise sizin kötü hissettiğinize dair olumsuz duygularınıza dayalı olmaktadır. Bu yönüyle, mod (ruh haliniz) aslında sizin duygularınızın bir parçasıdır. Bu yönüyle duygu (emotion), moda göre daha fazla bireyin inançlarını, işe karşı atfettiği anlamları daha fazla etkilemektedir. Duyguların davranışa ya da tutuma dönüşme ihtimali moda göre çok daha fazladır (George, 1991; George ve Brief, 1992; Weiss ve Cropanzano, 1996; Fuller vd., 2003).

Weiss ve Cropanzano (1996: 12) tarafından ortaya konulan duygusal olaylar teorisine ait örnek bir araştırma modeli yazar tarafından Lam ve Chen (2012), Mignonac ve Herrbach (2004), Glasø vd. (2010), Ashkanasy vd. (2014), Velez ve Neves (2018), Ghasemy vd. (2020) araştırmaları temel alınarak detaylı olarak Şekil’2 de sunulmuştur.



Şekil 2. Duygusal olaylar teorisi: makro yapısı (Weiss ve Cropanzano, 1996: 12; Mignonac ve Herrbach, 2004; Glasø vd., 2010; Lam ve Chen, 2012; Ashkanasy vd., 2014; Velez ve Neves, 2018; Ghasemy vd., 2020: 302).

Duygusal olaylar teorisi çok fazla test edilmemiştir (Glasø vd., 2010: 199). Bu araştırma kapsamında ise işin anlamlılığı, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık), proaktif davranış değişkenleri duygusal olaylar teorisi temelinde incelenerek, bu teorinin test edilmesi amaçlanmaktadır. Fakat bu araştırma kapsamında duygusal olaylar teorisi test edilirken duygusal tepki – iş tutumu ve yargıya dayalı davranışa odaklanmaktayız. Bu çalışma kapsamında bu ilişkinin hangi iş olaylarından etkilendiğine değinilmemektedir.

Araştırmanın genel çerçevesine yönelik iş durumlarını nasıl inceleyeceğimiz Şekil 3'te belirtilmektedir. Teori temelinde, Allen ve LaFollette (1977), Shaver vd. (1987), Arnold vd. (2007), Steger vd. (2012), Steger vd. (2013), Martela ve Pessi (2018) araştırmalarına dayanarak işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma değişkeni duygusal tepki olarak irdelenmektedir. Spreitzer vd. (2005), Van de Walt (2018) ve Guan ve Frenker (2020) araştırmalarından faydalanılarak işte kendini geliştirmeyi (öğrenme ve canlılık) iş tutumu çerçevesinde, proaktif davranış Cangiano, Bindl ve Parker (2016), Peng ve Bindl (2021), Ohly ve Venz (2021) kaynakları temelinde yargıya dayalı davranış kapsamında ele alınmaktadır.



Şekil 3. Duygusal olaylar teorisi temelinde araştırma değişkenlerinin değerlendirilmesi

Duygusal tepki, iş tutumu ve yargıya dayalı davranışa ait oluşturulan boyutlarda bir takım karışıklıklar oluşabilir. *Örneğin*, yabancılaşma duygusu Shaver ve arkadaşları (1987: 1067) tarafından geliştirilen duygu protiplerinden üzüntü duygusunun alt kategorisinde yer almaktadır. Direkt olarak duygusal tepkiyi karşılayabilmektedir. Fakat “anlam” kavramının neden duygusal tepki altında yer aldığı konusunda akıllarda soru işareti oluşabilir. Akıllardaki diğer bir soru işareti ise neden işte kendini geliştirme iş tutumu olarak ele alınırken; proaktif davranışın yargıya dayalı davranış olarak değerlendirilmesi konusunda daha detaylı irdelenilmesi istenebilir. Bu nedenle, konunun çerçevesini daha iyi ifade edebilmek için tutum-davranış tutarlılığı yaklaşımından

faýdalanılmaktadır. Tutum-davranış tutarlılığı yaklaşımı hakkında bilgi vermeden önce, proaktif davranış, işin anlamlılığı, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme kavramları açıklanacaktır, çünkü araştırma içerisinde ele alınan kavramların özellikleri hakkında bilgi edinildiğinde, tutum-davranış yaklaşımına değinilmenin konunun daha iyi anlaşılması için faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda öncelikle bağımlı değişken olarak ele alınan “*proaktif davranış*” konusuna ait açıklamalara yer verilecektir.

2.2. Proaktif Davranış

Henüz ilgili alan yazında ortak bir tanımı mevcut olmayan proaktif davranış kavramı Crant (2000: 436)’a göre, “*mevcut iş koşullarını iyileştirme veya yenilerini yaratma girişimi, iş görenlerin pasif bir şekilde iş çevresine uyum sağlamak yerine aktif bir şekilde çevresini değiştirmesi yönünde eylemde bulunması*” şeklinde ifade edilmektedir (Crant, 2000: 436). Aynı zamanda, çalışanların kendisini yönlendirmesi ve geleceğe yönelik eylemlerde bulunması anlamına gelen proaktif davranışlar (Bindl ve Parker, 2011; Zhang vd., 2016; Cangiano vd., 2019), çalışanlar tarafından sergilenmesi beklenen davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İnisiyatif almak, kendi kendine çalışmaya başlamak, gelecek ve değişim odaklı olmak, geri bildirim arayışı, öneride bulunmak, sosyal ağ oluşturmaya yönelik bireysel eylemler beklenen proaktif davranışlar arasında yer almaktadır (Zhang vd., 2016: 64). Proaktif davranış alan yazınına göre bireyler edilgen değil aktif bir roledir. Sadece onlara verilen işi yapmakta sorumlu değil aynı zamanda iş çevrelerini değiştirebilmek adına harekete geçme inisiyatifine sahiplerdir (Parker ve Colins, 2010). Cai vd. (2019) tarafından proaktif davranışlar, 1) proaktif çalışma davranışı, sorumluluk alma, inovasyon davranışı, ses ve problemleri önleme, 2) proaktif strateji davranışı, satış ve stratejik tarama konuları, 3) proaktif kişi-çevre uyum davranışı, geri bildirim arama, iş değişimi müzakereleri (kendine özgü anlaşmalar) olmak üzere üç kategoriye altında boyutlandırılmıştır (Cai vd., 2019).

Proaktif davranışlar konusu çok fazla araştırmacının ilgi odağı olmuştur. Crant (2000) araştırmasında proaktif davranışlara ait öncülleri ve sonuçları temel alan kavramsal bir model oluşturmuştur (Crant, 2000). Cai vd. (2019), proaktif davranış alanında literatür taraması yaparak bir derleme yapmıştır. Sosyal bağlamda liderlik ile ilişkili farklı araştırmaları inceleyerek proaktif davranışların öncüllerinin belirlenmesine yönelik bir kavramsal model ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada, 94 araştırma makalesini temel alarak proaktif davranış ve liderlik konusu ile ilişkili çerçeveyi, 29 araştırma makalesini temel alarak proaktif davranış ve takım düzeyi ile ilişkili bağlamları,

24 araştırma makalesi temelinde ise proaktif davranışları ve örgüt düzeyi ile ilgili ilişkisini incelemiştir (Cai vd., 2019).

Ohly ve Fritz (2007), yazım geliştirme işindeki 98 iş göreni örneklem olarak belirlemiştir. Araştırma kapsamında, iş öz-yeterliliği, rol genişliğine dayalı öz yeterlilik, genel öz yeterlilik, içsel iş motivasyonunun değişkenleri ile proaktif davranış arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda sadece rol genişliğine dayalı öz yeterliliği ile proaktif davranış arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ohly ve Fritz, 2007).

Kim vd. (2009), 196 yönetici pozisyonundaki çalışanlar üzerine duygusal yeterlilik, kişiler arası proaktif davranış (ilişkilerin geliştirilmesi, geri bildirim arayışı), iş özerkliği ve iş performansı (görev etkinliği ve sosyal bütünleşme) konuları üzerine araştırma yürütmüşlerdir. Araştırma sonucuna göre duygusal yeterliliğin kişiler arası proaktif davranış üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu, duygusal yeterliliğin iş performansı üzerindeki etkisinde kişiler arası proaktif davranışın aracı rolü olduğu ve kişiler arası proaktif davranışın iş performansı üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin moderatör rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kim vd., 2009).

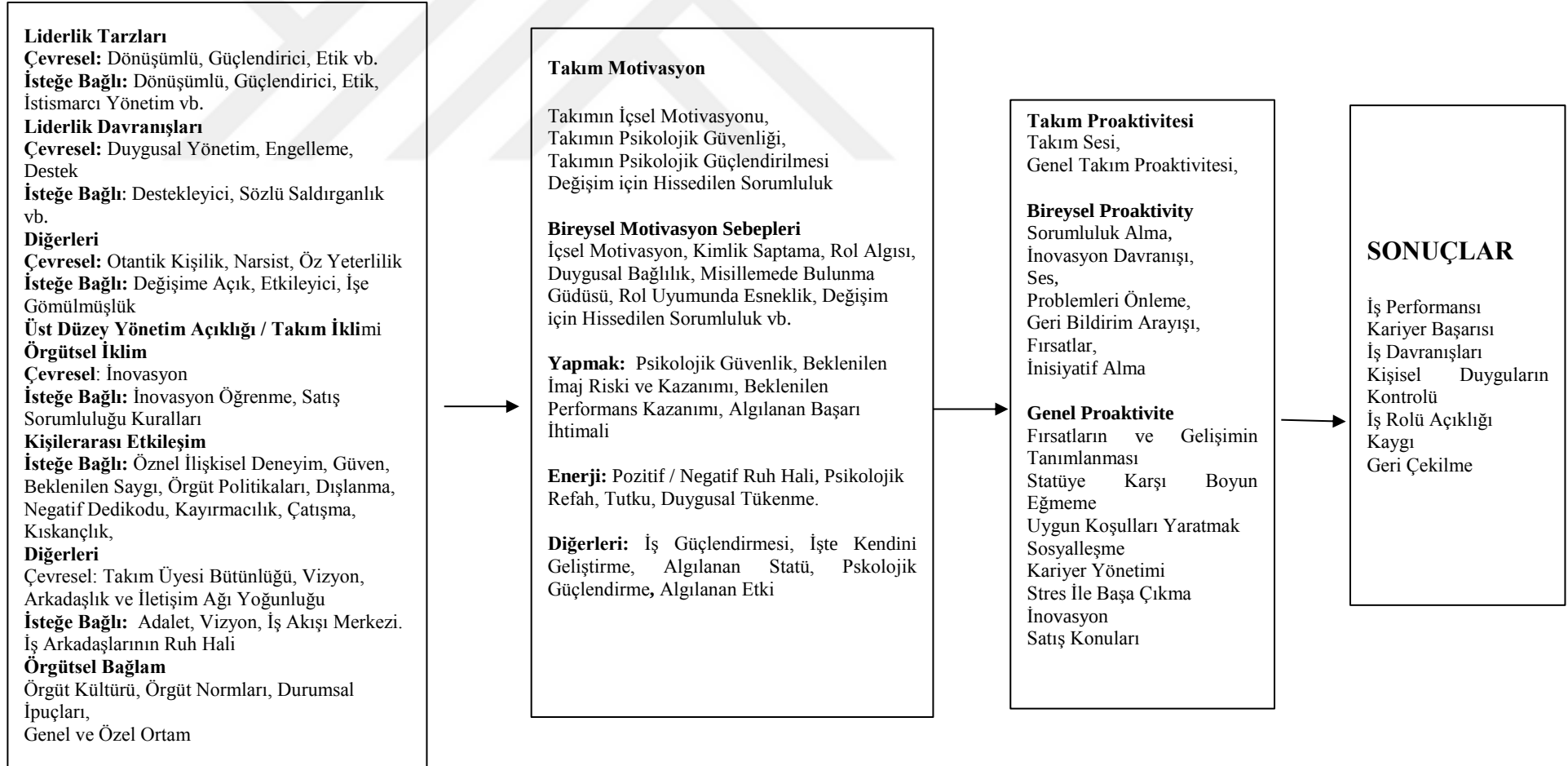
Üstelik proaktif davranışlar, kişilik özellikleri ile de ilişkili olabilmektedir. *Örneğin*, Crant (2000: 437-436)'e göre proaktif kişilik özelliğine sahip bireyler araştırma ve geri bildirim edinme davranışına sahiptir. Hazır bilgiler ile yetinmek yerine kendini geliştirmek için çaba harcamaya niyetli kişilerdir, çünkü öğrenme odaklı bireyler, kendilerini ve yeteneklerini geliştirerek zor süreçleri aşacaklarına inanmaktadır. Sonuç olarak ise daha yüksek bir performans göstermektedir (Lunenburg, 2011: 4; Dobronyi vd. 2019: 42). Özetle proaktif davranışta bulunmaktadır (bakınız, Dobronyi vd., 2019: 40).

İlgili alan yazında genellikle proaktif davranışların olumlu yönlerine odaklanılmıştır; fakat Bolino vd. (2010) araştırmalarında proaktif davranışların meydana getirebileceği negatif öncül ve sonuçlara dair kavramsal bir değerlendirme yapmışlardır. Bu kaynak bu yönüyle özgün bir değere sahiptir. Kaynak bağımlılığı kuramını da temel alan araştırmada bireylerin almış oldukları inisiyatif “yanlış yönlendirilmektedir” birey bir işletmenin sahip olmadığı farklı bir değere sahipse yönetim tarafından cezalandırılabilirliği belirtilmiştir. Kaynakların kullanımının önemine de değinilen araştırmada bireylerin fazla enerji, zaman, zihinsel güç gerektiren bireysel soyut kaynakların kullanımında, işgörenlerde stres durumunun oluşabileceği ifade edilmiştir. Aynı zamanda proaktif bireyler çok fazla bilgiye sahip olduklarında üstlerini tanımayacak ve onların liderlik vasıflarını yok sayarak mevcut hiyerarşi yapısının sarsılmasına

sebebiyet verebilecekleri ifade edilmiştir. Üstelik proaktif davranmak isteyip bu davranışı red edilen bireylerde geri çekilme davranışının meydana gelebileceği ifade edilen diğer konular arasında yer almaktadır (Bolino vd., 2010).

Cangiano vd. (2019) öz belirleme teorisi temelinde, 94 işgörene 5-7 gün arasında gınaşırı (günde üç kez) anket göndermişlerdir. Bireylerin, gün içerisindeki refah durumları ve proaktif davranış arasındaki ilişki üzerine bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırma kapsamında, proaktif davranışların hem pozitif hem de negatif sonuçlarına odaklanılmıştır. Gün içerisinde bireylerin sahip oldukları pozitif psikolojiye yönelik süreçlerini incelemek adına enerji üreten bir yol diyagramı oluşturulmuştur. Proaktif davranışların canlılık üzerindeki ilişkisinde öz yeterliliğin aracı rolüne odaklanılmışlardır. Proaktif davranış sergileyen bireylerin yoğun iş temposunda ve yöneticiler tarafından cezalandırıldığı durumlarda açığa çıkan kaygı durumlarının iş yerinden uzaklaşma duygusu üzerindeki etkileri ölçmek amacıyla bir zorlanma yolu diyagramı belirlemişlerdir. Çalışma sonucuna göre proaktif davranışlarda bulunan bireylerin iş yetkililiklerine bağlı özgüvene sahip olduklarında günün sonunda pozitif bir psikolojiye sahip olduğunu, hatalarından dolayı yöneticileri tarafından olumsuz yönde geri bildirim aldıklarında ise kaygı kaynaklı negatif bir duygu durumuna sahip olduklarını bulgulamışlardır. Bu araştırma işgörenlerin proaktif davranışları en iyi nasıl yönetilebileceği üzerine çalışanların hem negatif psikoloji durumunu hem de pozitif psikoloji durumunun bir arada ele alınarak incelenmesi yönünde güzel bir örnek teşkil etmektedir (Cangiano vd., 2019).

Yapılan alan yazın incelemelerinin sonucuna göre proaktif davranışların öncül ve sonuçlarını ortaya koymak için Crant (2000), Cai vd. (2019), Pingel vd. (2019) araştırmaları temelinde hazırlanmış olan örnek bir araştırma modeli Şekil 4’de yazar tarafından hazırlanarak sunulmaktadır.



Şekil 4. Proaktif davranışlara ait öncüller ve sonuçlar (Crant, 2000; Cai vd., 2019; Pingel vd., 2019).

Proaktif davranış konusuna ait ilgili alan yazın ve kavramsal çerçeveye ait bilgiler verildikten sonra proaktif davranış öncülü olarak ele alınan “işin anlamlılığı” konusuna ait bilgilere yer verilecektir.

2.3. İşin Anlamlılığı

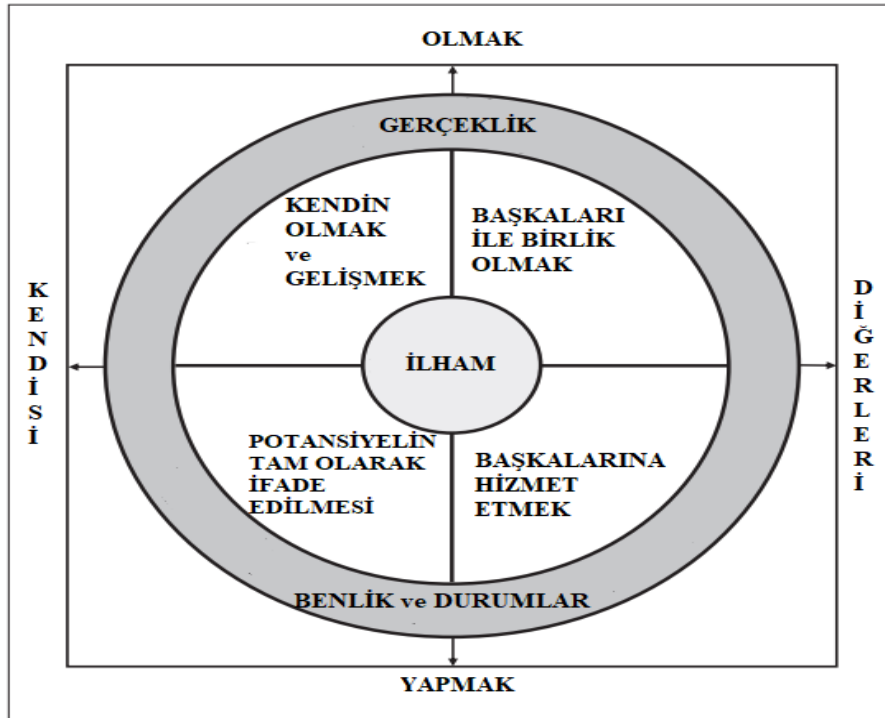
Günümüzde işin anlamlılığı kavramına yönelik verilen önem giderek artmıştır ve birçok araştırmacının ilgi odağı haline gelmiştir (Örneğin, Chalofsky, 2003; Arnold vd., 2007; Allan vd., 2016; Lips-Wiersma ve Wright, 2012; Allan, 2017; Allan vd., 2019; Sánchez-Cardona, Vera ve Marrero-Centeno, 2021; Mousa vd., 2021); fakat ilgili alan yazında işin anlamlılığı farklı şekillerde tanımlanmış ve kavramsallaştırılmıştır. Üstelik işin anlamlılığı konusu “işin anlamı” ve “işin anlamlılığı” şeklinde incelenebilmektedir. Pratt ve Ashfort (2003)’e göre ise “anlam” ve “anlamlılık” kelimeleri birbirinden ayrılmaktadır (Pratt ve Ashfort, 2003). “Anlam”, bir şeyin önemli olması konusunda bireylerin işlerini anlamlandırma süreçlerini ifade etmektedir (Allan, 2017: 174). Buna karşılık “anlamlılık” veya “işin anlamlılığı”, bireyin kendi standartlarına veya ideallerine göre değerlendirmiş olduğu iş hedefi ya da iş amacının değeridir (May vd., 2004: 14). Bu araştırmanın konusuna uygun olarak “işin anlamlılığı” kavramı tercih edilmiştir.

Alan yazında işin anlamlılığı açıklanırken; önem, geniş amaç ve kendini gerçekleştirme olmak üzere üç boyuta odaklanılmaktadır. Önem, çalışmanın ne anlama geldiğini anlamamanın yolu, kendini gerçekleştirme ve daha geniş amaç ise bu anlama ait içsel değerleri, duyguları oluşturmaktadır (Martela ve Pessi, 2018: 2). Bu tanım paralelinde işin anlamlılığı Allan vd. (2019: 502) tarafından, “*kişinin varoluşsal değerleriyle uyumlu, önemli, değerli ya da gerçekleştirmeye değer amaçları ve bireyin bu amaçlara ulaştığına dair küresel yargıları*” olarak ifade etmişlerdir (Allan vd., 2019).

Lips-Wiersma ve Wright (2012), işin anlamlılığının sürecini, işin anlamlılığına yönelik olarak anlam kaynaklarını ve bu kaynakların birbiri ile ilişkilerinin nasıl olduğunu açıklayabilmek için Şekil 5’de gösterilmiş olan çerçeveyi oluşturmuşlardır. Bu şablona göre işin anlamlılığının dört boyutu bulunmaktadır. (1) *Kendin olmak ve gelişmek*: Kişinin dünya görüşüne bağlı olarak içsel benliğini geliştirmesi, kendine ait bir yol haritasına sahip olmasıdır. (2) *Başkaları ile birlik olmak*: Bireyin çalışmış olduğu kurumdaki kişilere karşı hissettiği aidiyet duygusu, ortak paylaşım değerleri, çalışanların birbirini desteklemesidir. (3) *Diğerlerine hizmet*: Fark yaratacak şekilde kendinden daha büyük bir paydayı düşünerek hizmet etmek. (4) *Potansiyelin tam olarak ifade edilmesi*:

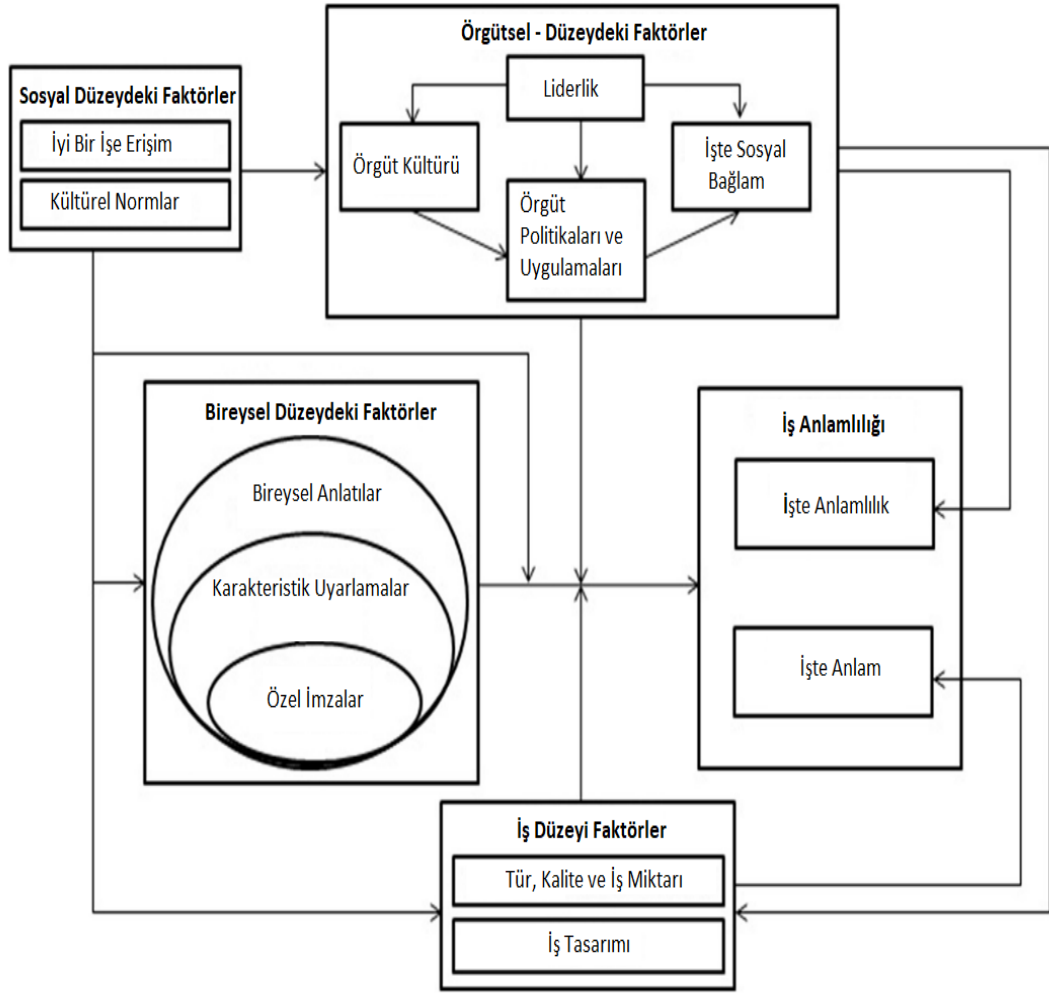
Bireyin çalışmış oldukları kurumda yaratıcılıkları ve başarıları ile ne ölçüde etkili olduğudur (Lips-Wiersma ve Wright, 2012).

Aynı zamanda Lips-Wiersma ve Wright (2012) göre Şekil 5’de işin anlamlılığına ait kaynakların nasıl iç içe olduğu da sunulmaktadır. Bireyler bu süreçte, kendilerine ilham veren “idealleri” ve “umutları” doğrultusunda gerçeklik ve benlik durumları arasındaki ilişkide bir dengeye sahip olmaktadır. Bu denge bireylerin nerede olmak istediği ve mevcut koşuldaki eylemleri ile birlikte bu eylemlerin kendisi ve diğerlerine yönelik olarak hangi düzeyde gerçekleştirdiğini göstermektedir.



Şekil 5. İşin anlamlılığının çerçevesi (Lips-Wiersma ve Wright, 2012: 660).

İşin anlamlılığı konusu literatürde Şekil 6’da gösterilmekte olduğu üzere farklı araştırma düzeylerinde ve örgütsel davranış alanında farklı konularda araştırılmıştır. Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, kariyer bağlılığı, iş tatmini, içsel ve dışsal iş motivasyonu, yaşam memnuniyeti, iş yerinde kalma, içsel ve dışsal ödül, iş – yaşam dengesi, iş performansı, işte eğlence, genel sağlık, örgütsel destek davranış ve tutumları, iş tutkunluğu ile işin anlamlılığı arasında pozitif bir ilişki bulgulanmışken; depresyon, anksiyete, nefret, iş adaletsizliği, iş devamsızlığı, geri çekilme davranışları ve tutumları ile işin anlamlılığı arasında negatif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (*bakınız*, May vd., 2004; Arnold vd., 2007; Fairlie, 2011; Steger vd., 2012; Steger vd., 2013; Vatou ve Gkorezis, 2018; Allan vd., 2019; Mousa vd., 2021; Wang ve Seifert, 2021).



Şekil 6. İşin anlamlılığına dair farklı düzeylerin birleştirilmesine ait temsili araştırma modeli (Lysova vd., 2019: 384).

Bu araştırma kapsamında işin anlamlılığı konusu için iş yerinde maneviyat alan yazınından faydalanılmıştır. Bu nedenle iş yerinde maneviyat konusuna değinilmesinde faydalı olacağı düşünülmektedir.

2.4. İş Yerinde Maneviyat

Alan yazında “işin anlamlılığı”, “iş yerinde maneviyat” konusunun alt boyutu olarak ele alınmaktadır. İş yerinde maneviyat yazınından yola çıkarak ele alınan işin anlamlılığı konusunun daha iyi anlaşılması için öncelikle maneviyat kavramına değinmenin sonrasında ise iş yerinde maneviyat kavramı hakkında bilgi vermenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Maneviyat kelimesinin yetmişten fazla farklı tanımı mevcuttur (Karakaş, 2008: 61). Türk Dil Kurumuna (TDK) göre maneviyat (1) *maddi olmayan şeyler, manevi şeyler*; (2) *yürek gücü, moral olarak tanımlanmıştır*. Maneviyat, biriyle ya da bir şeyle ilgili bireylerin benliği tarafından kutsal olarak kabul edilen yakınlık ve bağlılık anlamına da

gelmektedir. Bu kutsal olarak kabul edilen nesneler ilahi güç, insanlık, doğa, evren olabilmektedir (Worthington vd., 2010: 119).

Maneviyat konusu ile ilgili dikkat edilmesi gereken bir nokta bulunmaktadır. Maneviyatın tanımı din/dindarlık kavramlarını çağrıştırmaktadır. Yani, din/dindarlık ve maneviyat kavramları genellikle birbiri ile ilişkili ya da birbirinin yerine kullanılmaktadır. Oysaki bu iki kavram arasında farklılık vardır (Karakaş, 2008: 62; Twigg ve Parayitam, 2007: 331). “*Dindarlık*” kavramı genellikle din ile ilgili kavramları ve organize uygulamalarını kapsamaktadır (*örneğin*, mezhepler ve bunlara bağlı gelenek ve görenekler). “*Maneviyat*” terimi ise aşkınlığı, birliği içeren duygu ve davranışları belirtmek için kullanılmaktadır (Probst ve Paul Strand, 2010: 141). Mitroff ve Denton’nun (1999: xvi) yapmış olduğu bir araştırmaya göre ise din, büyük ölçüde kurumsallaşmış, bireyin inanç sistemi için belirli öğretilere dayalı, resmi bir yapıya sahiptir. Maneviyat kavramı, bu tanımın tersine gayriresmi ve kişisel anlamları ifade eden bir nitelikte olduğu belirtilmiştir (Mitroff ve Denton, 1999). Maneviyat kavramının, dini de içerisine alan bir şemsiye gibi daha geniş bir perspektife sahip olduğu düşünülmektedir (Groen, 2007: 312; Dust ve Greenhaus, 2013: 287). Maneviyat, kavramı din kavramına göre daha fazla hoşgörü, açık fikirli ve kapsayıcı niteliğe sahip olmaktadır (Jackson ve Konz, 2006: 251). Bu araştırmanın amacı, belirli bir inanca (veya inanç eksikliğine) ait durum tespiti yapmak ya da sorgulamak değildir. İş yerinde maneviyat konusunun iş hayatındaki işleyişini hangi yönde etkilediğini bireyler açısından değerlendirilmesini sağlamaktır. Bu nedenle araştırmanın amacını daha iyi ortaya koymak için yapılan bu açıklamalar ışığında iş yeri maneviyatı kavramına dair açıklama yapmanın faydalı olacağı düşünülmektedir.

İş yerinde maneviyat, çalışanların ruh, beden ve zihinsel olarak bir bütün olarak incelenmesini sağlamaktadır, çünkü iş yerinde zihinsel güç kadar inanç ve ruhun gelişimi önemli olmaktadır (Karakaş, 2008: 60). Karakaş (2008: 60-61)’e göre iş yerinde maneviyat, bir yolculuk olarak tanımlanmaktadır. Sürdürülebilir, otantik, anlamlı, bütünsel, varoluşsal benlikte derin bir anlamın bulunduğu kutsallık ve evrensel olarak anlamlı ilişkisi olan bu tanım; a) özgünlüğü, b) arayış anlamını, c) birbirine bağlılığı, d) bilim adamları tarafından pozitif örgütsel sapma olarak tanımlanan insan durumunun “en iyisi” olarak ifade edilen aşkınlığı belirtmektedir (Karakaş, 2008). McCulloch (2006: 12-13)’e göre aşkınlık, bireyin sadece kendisi ile değil farklı konularda içsel olarak bağlantılı olma hissi ve bağlantılı olduğu konulara katkıda bulunmasıdır. Bireyin iş yerinde veya çalıştığı kurum ve kuruluşlarda başkalarına sunmuş olduğu hizmetin önemli olduğunu düşünmesidir. Aşkınlık aynı zamanda başkaları ile bağlantılı olduğunu hissetme ihtiyacı,

anlam, tatmin ve amaç duygusudur (McCulloch, 2006). Manevi refah/sağlık, çalışma ortamının bireylerin maneviyatını desteklediği düşüncesi, kişinin bütün benliği ile iş yerindeki işlevlerini yerine getirmesi, kişisel gelişimlerinde yüksek potansiyel göstermeleri; etik, umut, dürüstlük ve affetme gibi değerlerle doğrudan bağlantılı olması maneviyatın iş yerinde oluşturduğu faydalı unsurlar arasında yer almaktadır (Braud, 2009: 63).

Ashforth ve Pratt (2010) iş yeri maneviyatını, benliğin aşkınlığı, bütünlük ve uyum, büyüme olmak üzere üç boyuta ayırmıştır. *Benliğin aşkınlığı*, kişinin kendisinden daha büyük bir şeye bağlanmasını, kişinin sınırlarını diğer insanlar ve şeyleri kapsayacak şekilde genişletilmesini içermektedir. *Bütünlük*, kişinin kendisinin çeşitli yönleri ile bütünleşmesini içerirken; *uyum*, bu bütünleşmenin sinerjik olması ve kişinin davranışının bilgilendirdiği duygusudur. *Büyüme*, kişinin kendi istek ve potansiyelini gerçekleştirmesi, kendini geliştirmesi ve gerçekleştirmesini ifade etmektedir (Ashforth ve Pratt, 2010). Bu üç boyut birbiriyle ilişkili olmakla birlikte, bireyin benliğini bulması, kimliğini oluşturması, tutum ve davranışlarına bilişsel olarak anlamlandırılmasına yardımcı olurken, bireyin kendisini de içerisinde bulunduğu ortamda kendinden daha büyük görev/çalışmalarına bağlanmasına katkı sağlamaktadır (Saks, 2011: 319).

Şekil 7’de iş yerinde maneviyat konusuna yönelik yapılan araştırmalar örnek bir araştırma modeli oluşturularak gösterilmiştir. İlgili alan yazında iş yerinde maneviyat çok farklı araştırma konuları ile ilişkilendirilerek ele alınmıştır. *Örneğin*, Ashmos ve Duchon (2000), iş yerinde maneviyatı, bireysel, iş birimi düzeyinde ve örgütsel olmak üzere farklı analiz düzeylerinde inceleyerek kategorilendirmişlerdir. *Bireysel düzeyde*, topluluk koşulu, işin anlamlılığı, içsel yaşam, maneviyat engelleri, bireysel sorumluluk, farklı bireylerle pozitif etkileşim, tefekkür olarak ele almışlardır. *İş birimi düzeyinde*, iş birimi topluluğu, pozitif iş birimi değerleri olarak incelemişlerdir. *Örgütsel düzeyde* ise örgüt değerleri, birey ve örgüt olarak incelemişlerdir (Ashmos ve Duchon, 2000).

Kolodinsky vd. (2008) tarafından öğrenciler üzerine yürütülmüş olan 5 farklı çalışmada, iş yerinde maneviyatın iş doyumunu, örgütsel özdeşleşme ve iş ödül memnuniyeti üzerinde pozitif etkisi olduğu, hayal kırıklığı üzerinde negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öznel maneviyatın ise iş ödül memnuniyeti (içsel ve dışsal ödüllendirilme) üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kolodinsky vd., 2008).

Pawar (2009), iş yerinde maneviyat ve liderlik üzerine inceleme yapmıştır. Karakaş (2010), maneviyat ve performans arasındaki ilişkiye yönelik literatür incelemesi yapmıştır. Phipps (2012) stratejik liderlik ve maneviyat üzerine araştırma yürütmüştür.

Gupta, Kumar ve Singh (2014) tarafından Hindistan'daki bir özel sigorta işletmelerinde kolayda örneklem yöntemi kullanılarak 100 kişi üzerinde iş yerinde maneviyat ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Phipps, 2012).

Roof (2015) tarafından, LinkedIn'den çevrimiçi anket uygulaması aracılığıyla kartopu örneklem yöntemi kullanılarak 124 kişi bağlamında, iş yerinde maneviyatın işe adanmışlık üzerindeki etkisini araştırmışlardır. İş yerinde maneviyatın işe adanmışlık (toplam etki) ve işe adanmışlığın canlılık ve adanmışlık alt boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunurken işe adanmışlık değişkeninin özümseme alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında cinsiyet, yaş, organizasyon büyüklüğü, pozisyon, ikamet durumu, ırk ve medeni durum gibi değişkenler kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır (Roof, 2015).

Zhang (2020), çeşitli kurumlardan 458 iş gören üzerine yapmış olduğu araştırmada örgütsel maneviyatın etik olmayan örgütlenme yanlısı davranışlar üzerindeki etkisinde iş tatminin aracı rolünü incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre iş yerinde maneviyat ile etik olmayan örgütlenme yanlısı davranış arasında pozitif ilişki, bu ilişkide iş tatminin ise aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yürütülmüş olan bu araştırma aynı zamanda örgütsel maneviyat olgusunun zararlı olan bir yanının vurgulanması açısından da önemli olduğu düşünülmektedir, çünkü bireyler işlerine hem manevi hem de maddi açıdan bir değer yükleyip kendileri ile ilişkilendirdiklerinde, çalışmakta oldukları kurumun çıkarları, menfaatleri için etik dışı davranışlarda (hatalı muhasebe kayıtları, rüşvet, ürün kusurlarının gizlenmesi, kayırmacılık vb.) bulunabilmektedirler. Bu yönüyle maneviyat kavramının özünüde iyi anlaşılması gerekmektedir. Entelektüel sermaye için şirket çıkarları adına kullanılmamasına yönelik politika ve değerlerin geliştirilmesi, etik bir iş hayatı için dikkat edilmesi gereken konular arasında yer almaktadır.

Örgüt Düzeyi

Etik	Olmayan	Örgüt	Yanlısı
Davranışlar (+)			
Örgütsel Özdeşleşme (+)			
Örgütsel Hayal Kırıklığı (-)			
Performans (+)			

İş Düzeyi

İş Doyumu (+)

Şekil 7. İş yerinde maneviyat konusu üzerine yürütülmüş araştırmalara ait temsili bir araştırma modeli (Kolodinsky vd., 2008; Pawar, 2009; Karakaş, 2010; Chen ve Yang, 2012; Phipps, 2012; Gupta vd. 2014; Roof, 2015; Zhang, 2020).

Yapılan bu açıklamalar ışığında görüldüğü üzere işin anlamlılığı konusu iş yerinde maneviyat konusu temelinde örgütsel davranış alanında pozitif psikoloji içerisinde ele alınmaktadır. İşe yabancılaşma duygusu ise tam aksi yönde negatif psikoloji alanı içerisinde yer almaktadır. Bu nedenle ilgili alan yazın temelinde işe yabancılaşma konusuna da yer verilecektir.

2.5. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı altmış yıldan fazla süredir psikoloji, sosyoloji olmak üzere çok farklı disiplinler altında incelenmiştir (Chiaburu vd., 2014; Yurdakul ve Öneren, 2021: 182). *İşe yabancılaşma; “bireylerin işe karşı beklentilerinin ve ihtiyaçlarının karşılanma potansiyelinden yoksun oldukları algılama süreci, işten psikolojik olarak uzaklaşma durumunu”* ifade etmektedir (Banai vd., 2004: 377). İşe yabancılaşma kavramı, Alman filozof Karl Marx’ın (1963) çalışmalarına dayanmaktadır. İş rolünün doğası ile insan doğası arasındaki çelişkiyi, bireyin emeği ve iş gücü süreci üzerindeki kontrolünü kaybetmesi, dolayısıyla işte kendini ifade etme kapasitesinden yoksun olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır (Mottaz, 1981: 515; Suárez-Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007: 57).

Seeman (1959)’a göre “*yabancılaşma; güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, izolasyon ve kendine yabancılaşma*” şeklinde beş farklı alternatif anlama da sahip olabilmektedir. *Güçsüzlük*, bireyin beklentilerinin karşılığını bulamaması, dışsal güçleri kontrol altına alamaması anlamına gelebilmektedir. *Anlamsızlık*, bireyin karar vermesi noktasında neye inanması gerektiği konusundaki belirsizliğe sahip olması, minimum düzeyde dahi olsa inanacağı kıstası elde edememiş olmasıdır. *Normsuzluk*, iş ya da sosyal

açından ortaya konulan kuralların dışına çıkılması, beklentilerin karşılanmayacağı yönünde harekette bulunulmasıdır. *İzolasyon*, birey tarafından belirlenmiş olan belirli yapıların dışında kalınmasıdır. *Kendine yabancılaşma* ise içsel olarak kaybedilen anlam veya onur olarak ifade edilebilmektedir (Seeman, 1959).

İşe yabancılaşma konusu örgütsel sinizm (Durrah, 2020), sosyal kaytarma (Yurdakul ve Öneren, 2021), rol çatışması (Agarwal, 1993), örgütsel adaletsizlik (Sulu, Ceylan ve Kaynak, 2010), iş yerinde zorbalık (Kerse ve Babadağ, 2019), sapma davranışı (Shantz vd., 2015), duygusal tükenmişlik ve örgütsel muhalefet (Kesen ve Pabuçcu, 2016), yalnızlık (Santas, Işık ve Demir, 2016; Amarat vd., 2019), kariyer engeli (Karatepe vd., 2021) gibi olumsuz örgütsel davranış konuları ile birlikte araştırılmış ve bu değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkiler bulgulanmıştır.

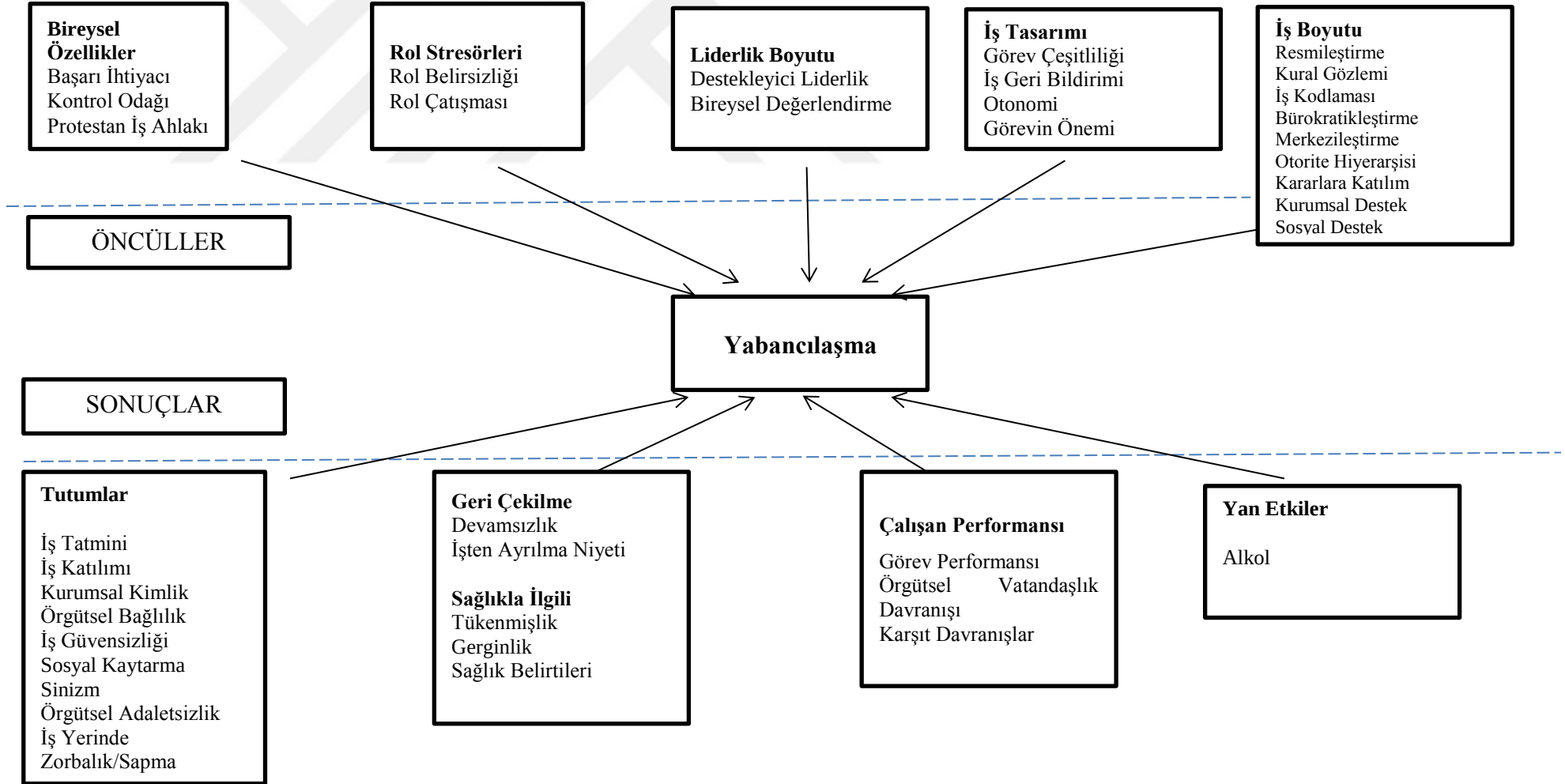
İşe yabancılaşma değişkeni ile liderlik (Sarros vd., 2002; Banai vd., 2004), iş yapısı (merkezileşme, resmileştirme) (Nair ve Vohra, 2010), işin/görevin doğası (otonomi, çeşitlilik, itiraz/yaratıcılık, anlamsızlık, kendini ifade etme, kontrol odağı, iş özellikleri, iş ilişkileri) (Sarros vd., 2002; Banai vd., 2004; Nair ve Vohra, 2010), örgütsel destek (Yumuk Günay, 2017), örgütsel adalet (Nair ve Vohra, 2010), psikolojik sermaye (Vanderstucken ve Caniels, 2021), örgütsel bağlılık (Agarwal, 1993; Sulu vd., 2010), yaşam uyumu (bireysellik / toplulukçuluk) (Kanungo, 1983), sosyal destek (Shantz, 2015), örgütsel vatandaşlık (Suárez-Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007) gibi pozitif örgütsel davranış konuları ile çalışılmıştır.

Nair ve Vohra (2010: 602) işe yabancılaşma kavramını açıklayacak kapsamlı bir araştırma modelinin henüz mevcut olmadığını bu yönde literatürde bir eksiklik olduğunu belirtmişlerdir (Nair ve Vohra, 2010). Chiaburu vd. (2014) ise PsycInfo veri tabanını kullanarak işe yabancılaşma kavramına yönelik 45 birincil çalışma ve 227 istatistiksel olarak bağımsız değişkenlerden elde edilen verilere dayanarak alan yazın incelemesinde bulunmuşlardır. İncelenen çalışmalar ışığında Şekil 8’de yazar tarafından oluşturulan iş yerinde yabancılaşma kavramına yönelik örnek bir araştırma modeli sunulmuştur. Böylelikle Şekil 8’de işe yabancılaşmanın öncülleri ve sonuçları hakkında görsel olarak detaylı bilgi verilmiştir.

İşe yabancılaşma konusu genellikle olumsuz örgütsel psikoloji alanında ele alınmaktadır. Bu nedenle, işe yabancılaşmanın proaktif davranış üzerindeki olumsuz etkisi incelenmektedir. Araştırmanın amacı çerçevesinde ele alınan proaktif davranış, işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma hakkında detaylı bilgi sırasıyla verilmiştir. Araştırmanın amacı çerçevesinde ele alınan son değişken ise “işte kendini geliştirme”dir. Değişkenler

arasındaki ilişkiyi ve araştırmanın amacına yönelik geliştirilen varsayımları ortaya net bir şekilde ortaya koyabilmek için işte kendini geliştirme konusuna da değinilecektir.





Şekil 8. İşe yabancılaşma değişkenine ait öncül ve sonuçlar (Chiaburu vd., 2014; Shantz, 2015; Kerse ve Babadağ, 2019; Durrah, 2020; Yurdakul ve Öneren, 2021; Karatepe vd., 2021).

2.6. İşte Kendini Geliştirme

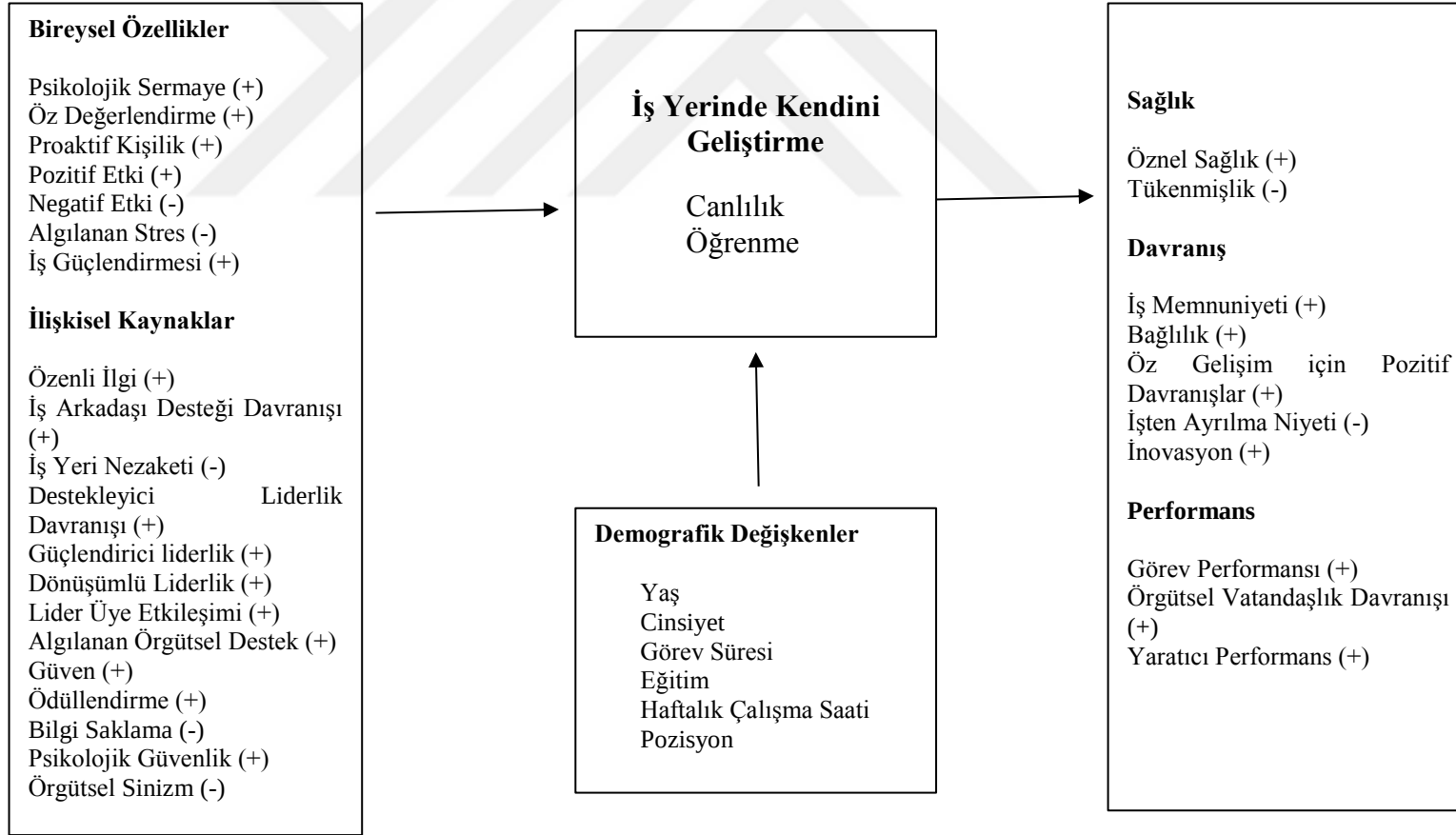
İşte kendini geliştirme, Maslow (1943), Rogers (1961) ve Alderfer (1972), Proath vd. (2012) araştırmaları temeline dayanmaktadır (Van der Walt, 2018). *İş yerinde kendini geliştirme*, bireylerin “canlılık” (bireyin canlı hissetmesi) ve “öğrenme” durumlarına (bireylerin kendini sürekli olarak geliştirerek daha iyi bir duruma geldiğini hissetmesi) yönelik psikolojik durumları olarak tanımlanmaktadır (Spreitzer vd., 2005: 538). Canlılık, işe bağlılık deneyimi gerektirmemekle birlikte, bireyin kendi adına içsel olarak hissettiği enerjinin temel kaynağı olarak ele alınmaktadır (Prem vd., 2017) .

İlgili alan yazında işte kendini geliştirme kavramının diğer pozitif iş kavramlarından (*örneğin*, iş yerinde başarı, akış, öznel refah, kendini gerçekleştirmede esneklik, bağlılık vb.) ayırt edici bir unsura sahip olduğu vurgulanmaktadır. İş yerinde kendini geliştirme kavramı, bireylerin kendilerini canlılık ve öğrenme boyutları ile birleştirerek iş tecrübe süreçlerinde elde ettikleri pozitif deneyimleri yansıtmaktadır (Niessen vd., 2012: 469).

Paterson vd. (2014: 435)’e göre ise canlılık ve öğrenme diğer pozitif psikoloji konularının gerçekleşebilmesi için temel bir birleşen olduğu belirtilmektedir (Paterson vd., 2014). İş yerinde kendini geliştirme, bireysel düzeyde olumlu yönde bireylerin sağlığına etki ederken, iş birimi seviyesinde bireylerin iş performansının artmasına katkı sağlayan bir unsur olabilmektedir (Walumbwa vd., 2018).

İlgili alan yazın incelendiğinde bireylerin işte kendilerini geliştirmelerine engel olacak durumlar söz konusu olabilmektedir. *Örneğin*, Jiang vd. (2019) tarafından yürütülmüş araştırmanın sonuçlarına göre bir iş yerinde mevcut olan bilgi saklama unsuru bireylerin iş güvenliklerini sarsarak işte kendilerini geliştirmelerine engel olabilmektedir. Örgütsel sinizm ise bu ilişkide moderatör role sahiptir.

İş yerinde kendini geliştirme davranışına yönelik öncül ve sonuçlarını daha iyi açıklayabilmek adına Kleine vd. (2019) tarafından yürütülen meta-analiz çalışması temel alınmıştır. Bu araştırma temelinde ve alan yazından destek alınarak farklı araştırmalar ışığında Şekil 9’da iş yerinde kendini geliştirmeye ait öncüller ve sonuçları belirten temsili bir araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 9. İş yerinde kendini geliştirme üzerine yürütülmüş araştırmalara dair temsili bir araştırma modeli (Gerbası vd., 2015; Wallace vd., 2016; Kleine vd., 2019; Jiang vd., 2019).

İşte kendini geliştirmenin alt boyutları hakkında kısaca bilgi vermek gerekirse: Soyut ve dinamik bir kavram olan *öğrenme*, iş yerlerinde giderek önemli bir unsur haline gelmiştir. Bireysel, takım ve örgütsel olmak üzere farklı analiz düzeylerinde ele alınan öğrenme; yetenek ve bilgi kavramlarını bir bütün haline getirme, davranışsal olarak problem çözme ve fikirleri sentezleyerek tutuma dönüştürmektedir (Öneren, 2012; Georgsen ve Løvstad, 2014).

Bireysel düzeyde öğrenme 1950’li yıllarda Bloom ve arkadaşları tarafından geliştirilen Bloom’un taksonomisine göre altı basamaktan oluşmaktadır. Bunlar “*bilgi, kavrama, uygulama, analiz, sentez ve değerlendirme*” basamaklarıdır. Bu basamaklara göre bireyler öğrenme sürecinde her bir kademeyi başarılı bir şekilde tamamlayarak bir üst basamağa geçmektedirler. Fakat günümüz çağında, ihtiyaçları temel alarak Bloom’un taksonomisi 1990’lı yıllarda Bloom’un öğrencisi olan Lorin Anderson tarafından yenilenmiştir. Revize edilmiş taksonomide, Bloom’un eski taksonomisinde hiyerarşik yapı katı ve sert bir şekilde iken, yenilenmiş taksonomide hiyerarşik yapı esnek ve her bir kademe birbiri arasında geçişken olarak planlanmıştır. Üstelik bu basamaklar kavramsal olarak, “*hatırlatma, anlama, uygulama, analiz etme, değerlendirme ve yaratma*” şeklinde revize edilmiştir. Aynı zamanda öğrenme süreci “*bilgi boyutu*” ve “*bilişsel öğrenme süreci*” olarak yenilenmiştir (Bloom, 1956; Anderson vd., 2001; Bümen, 2010; Tutkun vd., 2015).

Bir kurumda mevcut olan öğrenme odaklı davranışlar çalışanların işten ayrılma niyetini azaltabilmektedir (Rao ve Argote, 2006; Emami vd., 2012). Yaratıcılığı, güveni (Jiang ve Chen, 2017) örgütsel bağlılığı arttırıcı bir unsuru olmaktadır (Turan, Karadağ ve Bektaş, 2011). Konumuz öğrenmenin aşamaları olmadığı için araştırmanın çerçevesinin dışına çıkmamak adına daha fazla bilgi verilmeyecektir.

İşte kendini geliştirmenin diğer alt boyutu ise canlılıktır. Ryan ve Frederick (1997)’e göre *canlılık*, bireyin kendini düzenleme rolü ya da sahip olduğu pozitif enerji deneyimi olarak adlandırılmaktadır. Psikolojik ve zihinsel olarak bireylerin iyi olma durumunu belirtmektedir (Ryan ve Frederick, 1997). Dutton’a göre yenilebilir bir enerji kaynağı olan canlılık hem kurumların hem de bireylerin daha iyi olması için önem teşkil etmektedir. Bireylerin örgütleri ile uyum içerisinde olması, psikolojik ve zihinsel olarak yüksek performans elde edilmesine katkı sağlamaktadır (Dutton, 2003).

İşte kendilerini geliştirme kaynağı olan *canlılık*, sadece iş görenlerin kendisi için başarı elde etmesinin bir öncülü değildir. Bireyler kendilerini canlı hissederek sahip oldukları pozitif psikoloji ile iş faaliyetlerine devam ettikleri zaman işgörenlerin artan performansı ve düşük sağlık bakım maliyetleri sayesinde kurumlara dolaylı olarak da

katkı sağlamaktadır. *Örneğin*, iş yerinde kendini canlı hissedenden ve gelişime açık bireylerin yaratıcılığı da artabilmektedir. Bu yönüyle örgütsel davranış alanında, pozitif sapmaya odaklı bir mekanizma olarak da ele alınmaktadır (Porath vd., 2012: 251; Wallace vd., 2016).

Bayram (2017: 1037-1038)'a göre iş yerinde çalışanlardan daha fazla verim alınması adına iş yerinde canlılığı yani duygusal açıdan enerji kaynakların artırılması için birtakım unsurlara dikkat edilmesi gerekmektedir. Bunlar, adil bir sistem, kaynakların kullanımı, kayırmacılığa müsaade etmeksizin işe uygun eleman seçimidir. Bireylerin işlerini sevmesi için politika üretilmesi ve iş değerleri oluşturulması, adil ücret sistemi, bireylerin iş arkadaşları ile iletişimi güçlendirici örgüt kültürü, kriz yönetiminin personeli içsel olarak güçlendirerek yönetmesi, iş görenlerin mental sağlığı için yeterli dinlenme ve sosyal aktivite alanının açılmasıdır. Bu şartlar sayesinde, iş yerlerinde bireylerden istenilen düzeyde verimlilik elde edilmesi mümkündür (Bayram, 2017).

İşte kendini geliştirme bu araştırma kapsamında tutumun alt boyutu olarak ele alınmıştır. Neden işte kendini geliştirme kavramının iş tutumunun alt boyutu olarak ele alındığının daha iyi anlaşılması için tutum-davranış yaklaşımına değinmenin faydalı olacağı düşünülmektedir. Üstelik proaktif davranış, işin anlamlılığı, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme, duygusal olaylar teorisi temelinde duygusal tepki → tutum ve davranış şeklinde değişkenlerin sınıflandırılmasında, tutum-davranış yaklaşımın bu ilişkilerin arasındaki bağı ortaya koymakta daha iyi katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.7. Tutum-Davranış Yaklaşımı

17. yüzyıldan itibaren inceleme alanı olan ve iş hayatında 19. yüzyılda ölçüm araçları ile ölçümlenmeye başlayan (DeFleur ve Westie, 1963) tutum, Oxford sözlüğüne göre “*duygu, düşünce ve davranış şeklimiz*” olarak ifade edilmektedir (Phillips, 2016: 45). Fishbein ve Ajzen (1977: 5)'e göre çoğu araştırmacı tarafından “*tutum, belirli bir nesneye ilişkin sürekli olarak olumlu veya olumsuz bir şekilde verilen öğrenilmiş bir tepki*” olarak ifade edilmektedir (Fishbein ve Ajzen, 1977).

Nelson (1939: 380)'e göre tutum şu unsurları içermektedir: 1) doğal dürtü, 2) motivasyon, 3) amaçlar, 4) duyguları harekete geçiren öz, 5) duyguların eyleme dönüşmesi, 6) kalıcı olarak hissedilen eğilimler, 7) özel yatkınlık durumları, 8) genelleştirilmiş davranış, 9) düşünce sistemi, 10) kararlar bütünü, 11) hazır olma durumu, 12) yeni bir şekilde ortaya çıkan ve deneyimi değiştiren bir eğilim, 13) bir nesneye karşı psikolojik olarak gösterilen sözlü tepki, 14) sosyal olarak inşa edilmiş kalıcı davranış kalıpları, 15) ani bir uyarıcıya karşı geliştirilen tepki, 16) örgütlenme deneyiminin

sonucu, 17) yönlendiriciye karşı dinamik etki, 18) bir faaliyetin yönünün belirleyicisi, 19) yeni deneyimler için davranış kılavuzu, 20) yeni deneyime yönelik elde edilen yeni davranış, 21) bir nesneyi tasarlamamanın bilinçli bir yolu, 22) eğilimlerin, duyguların, kavramların, fikirlerin toplamı, 23) etkilere yönelik gösterilen tepkilere ait bütüncül bir şekilde uyarlanmasıdır (Nelson, 1939).

İlgili alan yazın incelendiğinde tutumun üç bileşeni bulunmaktadır. Bunlardan birinci bileşen, bir kişinin bir tutuma yönelik inancını ifade eden **bilişsel bileşendir**. “Ücretim düşük” ifadesi bilişsel bir değerlendirmeye girmektedir. Çünkü mevcut duruma yönelik inançlara ait bilgileri belirtmektedir. İkinci bileşen, bireyin bir tutuma yönelik duygularını ve hislerini ifade etmeye yönelik bir unsur olan **duygusal bileşendir**. *Örneğin*, “aldığım düşük ücret karşısında çok sinirliyim” ifadesinde bulunmuşsanız, sinirlilik durumu sizin duygusal tutumunuzu belirtmektedir. Son unsur ise bireyin sahip olduğu tutuma yönelik eylemlerini etkileme şekli **davranışsal niyettir**. *Örneğin*, “daha iyi ödeme yapacak bir iş arayacağım” şeklinde bir ifadede bulunuyorsanız, bu tutumunuz sizin işinizden ayrılıp yeni bir iş yerinde başlamanıza yönelik davranışınızı şekillendiren bir durumu ifade etmektedir (Sample ve Warland, 1973; Jain, 2014; Robins vd., 2016: 47).

Bu çalışma çerçevesinde tutumların öncülüne ve sonucuna değinilmek gerekirse: Duygu, tutum ve davranış mekanizması şu şekildedir. Duygu ve duygu durumları tutumları oluşturmaktadır, tutumlar ise davranışlarımızı meydana getirir, çünkü tutumlar, bireylerin inanç, değer, niyet ve düşünce temellerine bağlı olarak şekillenmektedir (Sample ve Warland, 1973; Güney, 2018: 229). Bu açıdan baktığımızda, işe karşı yabancılaşma hissetmemiz bizim işe karşı olumsuz bir duygumuzu ifade etmektedir. İş karşı duyulan anlam duygusu ise işe yabancılaşmanın tam tersi olarak belirtilmektedir. İşin anlamlılığının içerisinde bilişsel süreçlerde yer almaktadır. Bu durum ise duygu durumunu ifade etmektedir, çünkü duygu durumlarının doğasında bilişsellik mevcuttur (*bakınız*, Robins vd., 2016).

Kavramsal çerçeve kısmında da belirtildiği üzere Lips-Wiersma ve Wright (2012), May vd. (2004), Allan (2017)’e göre işin anlamlılığı içsel bir değeri, işine karşı bireyin duyduğu önem bileşenlerini oluşturmaktadır. Birey işine karşı bir anlam değeri kazandığında etkisi uzun sürebilecek bir duygu durumu içerisinde olabilmektedir. Aynı zamanda, anlam kazanmak sadece bireyin kendisini değil toplumu, iş arkadaşlarını da düşünerek bütüncül bir bakış açısına sahip olmayı beraberinde getirebilmektedir. Birey anlam edindiğinde, kısa sürede geçmeyecek uzun süre devam edecek bir duygu durumu içerisine girmiş olabilmektedir. Tutum-davranış yaklaşımında tutum ve davranışların

tutarlılığı ele alındığında, kişilerin duyguları ve tutumları bir biri ile ilişkili olmaktadır şöyleki olumlu duygular ya da duygu durumları olumlu tutumlara; olumsuz duygu ya da duygu durumları ise olumsuz tutumların oluşmasına neden olabilmektedir. Bu iki durum ise bizim davranışlarımızı şekillendirebilmektedir. *Örneğin*, faaliyette bulunduğumuz işleri seviyorsak kendimizi daha fazla geliştirmek isteyebiliriz. Aksi durumda ise o işten uzaklaşarak iş yerinden ayrılmayı düşünebiliriz.

İlgili alan yazına bakıldığında davranış ile tutum arasında da güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Kallgren ve Wood, 1986). Crano ve Prislin (1995)'e göre bireyin sahip olduğu tutumun mantıksal sonucu hayatını etkiliyorsa, tutum ve gerçekleşen davranış yani eylemler arasındaki tutarlılık düzeyi en yüksek seviyeye çıkabilecektir. Bu etki iki sebepten kaynaklı olabilmektedir: bireyin tutum-davranış arasındaki tutarlılıkta sahip olduğu öz çıkarlarını ifade eden 1) *öz haklar* ve kişisel sebeplere dayalı olarak bir şeyi istemek ya da belirli faydacılığa sahip olmayı ifade eden 2) *kazanılmış haklardır*. Her iki durumda da bir nesneye karşı duyulan ilginin *belirginliği*, tutumla ilgili eylemler sonucu elde edilmiş *belirli sonuçlar*, bu sonuçların *aciliyeti*, tutum temelindeki davranışlara sebep olan *öz yeterlilik* gibi unsurlar tutum davranış arasındaki tutarlılığın artmasına sebep olmaktadır (Crano ve Prislin, 1995).

Klasik şartlanma da Pavlov'un köpek deneyi bu durumun anlaşılması için iyi bir örnek olacağı düşünülmektedir. Ivan Petroviç Pavlov (1849- 1936) isimli araştırmacı, bir köpeği alır ve hiç ses geçirmeyen bir deney odasına koyar. Bu odadaki temel amaç köpeğin salyasının nasıl ve hangi koşullar altında aktığını ölçmektir. Bunun için bir sistem kurmaktadır. Farklı uyarıcılar karşısında köpeğin vermiş olduğu tepkileri ölçmeye başlar. İlk önce köpeğin önünde bir zil çalınmıştır ve köpek bu duruma tepki vermemiştir. İkinci durumda bir et parçası getirilip köpeğin önüne koyulmuştur. Köpek bu durum sonucunda salyasını akıtmaya başlamıştır. İlerleyen süreçlerde köpeğin önüne her et konulmasında zil çalınmıştır ve köpek yine salyasını akıtmıştır. Sonraki süreçlerde ise köpeğe et verilmemiş ve sadece zil çalınmıştır. Köpeğin salyası yine akmaya başlamıştır. Çünkü her zil çalmasında köpek etin geleceğini bildiği için zile karşı şartlanmıştır (*bakınız*, Wilson, 2018; Buchanan ve Huczynski, 2019: 152-160).

Burada ilk durumda zilin bir etkisi bulunmamaktadır. Bu nedenle, *nötr bir uyarıcı* durumundadır. Çünkü köpek hiçbir şekilde zile karşı tepki vermemiş salyasını akıtmamıştır. İkinci durumda ise et koşulsuz bir uyarıcıdır. Çünkü fizyolojik olarak aç olan köpekler yemek bulduklarında salyaları akabilmektedir. Buradaki salyanın akması doğal bir süreç olduğu için *koşulsuz tepkidir*. İkinci durumda hem etin verilmesi hem zilin çalınması *koşullu bir uyarıcıdır*. Son olarak ise et olmadan salyanın akması ise

koşullu bir tepkidir. Yani öğrenilmiş olan bir tutumun davranışa kalıcı olarak dönüşme halidir (bakınız, Wilson, 2018; Buchanan ve Huczynski, 2019: 152-160) .

Crano ve Prislin (1995) tarafından belirtilmiş olan öz haklar, köpeğin fizyolojik sistemi olan, et gördüğünde karnının doyma çıkarı için akıttığı salya örnek olarak verilebilmektedir. Sahip olduğumuz ve doğamızda mevcut olan kişiye fayda yaratacak tutumları sağlayacak haklardır. Kazanılmış haklar ise diğer bir ifade ile faydalar başta öğrenme tutumu olmak üzere çeşitli yollar ile elde edilen, belirli şartlanma kalıpları ile kalıcı bir davranışa dönüşebilen, bireyin elde edeceği faydayı maksimize edebilecek unsurlardır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, duygusal tepki altında ele alınan işe yabancılaşma ve işin anlamlılığı, tutumların oluşmasında temel sağlayan bilişsel ve duygusal unsurlardır. İşte kendini geliştirme ise tutum olarak ele alınmıştır, çünkü işte kendini geliştirme bireylerin psikolojik ve zihinsel olarak iyi olma durumunu belirtmektedir. Direkt olarak tutumun ifade ettiği anlamları karşılamaktadır. Bilişsel bir kaynak olan “*öğrenme*” ile psikolojik bir kaynak olan “*canlılık*” olumlu iş çıktılarının oluşmasına dayanak sağlamaktadır. Proaktif davranış ise duygusal olaylar çerçevesinde yargıya dayalı davranış olarak ele alınmıştır, çünkü proaktif davranışlar, bilişsel/duygusal olarak alınmış olan kararların eyleme geçilmiş durumlarını ifade etmektedir.

Bu açıklamalar ışığında araştırmanın varsayımları ve değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koyacak şekilde araştırmanın hipotezlerine yer verilecektir.

2.8. Araştırmanın Hipotezleri

De Klerk vd. (2006: 322)’e göre “*amaç*” ve “*hayatın anlamı*” kelimesi birbirinin karşılığı olarak kullanılabilmektedir. Amaçlar, bir kişiyi mevcut yeteneğini kullanması için motive edebilmektedir (De Klerk vd., 2006). Bireylerin sahip oldukları yetenekler performanslarına yönelik yetkinliklerini etkilemektedir. Böylelikle bireyler amaçlarını gerçekleştirebilmektedir (West vd., 2013: 440). Aynı zamanda amaçlar bireyin duyguları doğrultusunda şekillenebilmektedir, çünkü Pitcher (1965)’e göre her duygu aslında belirli bir amaca hizmet etmektedir (Pitcher, 1965). *Örneğin*, Martela ve Pessi (2018) tarafından işin anlamlılığı kelimesini ifade eden unsurlardan birisi “*önemdir*”. Shaver vd. (1987)’ne göre “*önemseme/önem*”, “*sevgi*” duygusunun alt boyutudur. Önem/önemseme sevgi duygusuna yani pozitif psikolojiye hizmet etmektedir (Shaver vd., 1987). İş anlamlılığına ait diğer unsurlar ele alındığında “*geniş amaç*” ve “*kendini gerçekleştirme*” ise bilişsel unsurları içermektedir. Bilişsel unsurlar ise duygusal olaylar teorisine göre “*duygu durumları*” unsurları içerisinde yer almaktadır. Duygular kısa süreli ve anlık yaşanırken,

duygu durumları duyguları da içerisinde barındıran daha uzun süreli ve kalıcı tutumlarımızı oluşturan bir unsur olabilmektedir (Robins, Judge ve Breward, 2016). Bu noktada “*geniş amaç*” ve “*kendini geliştirme*” bir arada ele alındığında duygu durumlarımızı da kapsayan uzun süreli tutumlarımızın oluşmasına hizmet etmektedir. Petersen ve Dutton (1975) tutumu, bir kişinin bir amaca ya da amaçları doğrultusunda hissettiği olumlu/olumsuz duyguların derecesi olarak ifade etmiştir (Petersen ve Dutton, 1975). Tutum davranış yaklaşımına göre Nelson (1939), tutumları oluşturan unsurlardan birisinin amaçlar olduğunu belirtmiştir. Crano ve Prislin (1995) ise bireyin tutumları hayatlarını etkileyecek bilişsel süreçlere dayalı olduğunda, tutum- davranış ilişkilerinin en üst düzeyde tutarlı olduğunu belirtmiştir.

Amaç ve anlam kelimelerinin bir birleri yerine kullanıldığı düşünüldüğünde işin anlamlılığının duygusal olaylar teorisine göre olumlu bir duygu durumu, tutum-davranış yaklaşımına göre tutumlarımızı oluşturan olumlu bilişsel ve duygusal değerler bütünü olarak ele almak mümkündür. Hem duygusal olaylar teorisinden hem de tutum-davranış yaklaşımının “olumlu duyguların olumlu tutumlara, olumlu tutumlarında olumlu davranışlara yol açacağı” varsayımından yola çıkarak işin anlamlılığının proaktif davranışı artırıcı bir unsur olduğu düşünülmektedir, çünkü Allan (2017: 175)’e göre işin anlamlılığı, üretkenliğin ve bireysel refahın önemli bir öncülü olabilmektedir. İşin anlamlılığı çalışanların motivasyonları için anahtar bir role sahiptir. Çalışanlar işlerini anlamlı olarak algıladıklarında, ekstra zaman ve emek harcamaya istekli olabilmektedirler. Bu durum kurumlar için olumlu sonuç sağlayabilmekte, işgörenler performans değerlendirmelerinde yüksek skorlara sahip olabilmektedirler. İşe karşı bir anlam yükleyen işgörenlerde, işten geri çekilme, işten ayrılma niyetleri ve devamsızlık oranları azalmakta, içsel motivasyona dayalı olarak ise kurumlarına bağlılık oranları artabilmektedir. Steger vd. (2013)’ne göre işin anlamlılığına dayalı ilişkilendirilebilen ekip çalışması, bağlılıkla ilişkili eylemlerde, çalışanlar olumlu duygulara sahip ise iş yerlerinde proaktif davranabilmekte iş yeri ile uyumlu çalışma davranışı sergileyebilmektedirler.

Bu araştırma kapsamında, bireyler üstlenmekte oldukları görevlerinde anlamlılığa sahip olduklarında, kendilerine verilen görevlere yönelik daha fazla sorumluluk yüklenip proaktif davranış gösterecekleri varsayılmaktadır. Bu nedenle, işin anlamlılığının proaktif davranışa ait bir öncül değişken olduğu düşünülmektedir. Yukarıda belirtilen hususlar kapsamında araştırmanın ilk hipotezi şu şekildedir:

Hipotez 1: İşin anlamlılığı ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Bireylere ait olumlu duygular iş süreçlerinin ilerlemesine katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda duygular, bireylerin proaktif davranışlarını başlatmada etkili olacak enerji kaynağı olabilmektedir (Parker, Bindl ve Strauss, 2010; Peng ve Wu, 2021: 2). İşgörenler onlara verilen görevlerde bir amaç bulduklarında, bir anlam hissettiklerinde düşünceleri ve eylemleri işlerine kattıkları anlama göre şekillenmektedir. Amaçları doğrultusunda sorumluluk sahibi olmaktadır. Sorumlulukları sayesinde farkındalık kazanmaktadırlar. İşgörenler, bu farkındalıklarını artırarak yeni bilgiler araştırmak ve kendilerini geliştirmek için harekete geçebilmektedir. Zor işlerin dahi üstesinden başarılı bir şekilde gelmektedirler, çünkü işgörenler işlerine pozitif bir anlam yüklediklerinde kendilerini geliştirme güdüsüne sahip olabilmektedirler (Locke ve Latham, 2006: 265; Lips-Wiersma ve Morris, 2009; Niessen vd., 2012).

Spreitzer vd. (2005)'ne göre "işin yapılmasında" bilgi, olumlu anlam ve duygusal kaynaklar; kişilerin canlılığını artırmakta ve işte kendilerini geliştirmeye yönelik katkı sağlamaktadır (Spreitzer vd., 2005). Guan ve Frenkel (2020)'in araştırmasına göre işin anlamlılığı ile işte kendini geliştirme arasında pozitif bir ilişki mevcuttur (Guan ve Frenkel, 2020). Van der Walt (2018), işte maneviyat ile işte kendini geliştirme arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulgulamıştır (Van der Walt, 2018). Morgan vd. (2018) tarafından yapılan araştırmada bu doğrultuda kendini geliştirmede maneviyat ve anlam edinmenin önemli bir öncül olduğunu bulgulamışlardır (Morgan vd., 2018). Binyamin ve Brender-Ilan (2018) tarafından yürütülmüş olan araştırmada ise psikolojik anlamlılığın proaktif davranış arasındaki ilişkide canlılığın aracı değişken olduğu bulgulanmıştır. Aynı zamanda canlılık ile proaktif davranış arasında da pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Binyamin ve Brender-Ilan, 2018). Cai vd. (2019)'nin yürütmüş olduğu bir araştırmada ise işte kendini geliştirmenin proaktif davranışlarda canlılığı artırmak, yüksek enerji sayesinde motivasyon sağlayabilmek adına aracılık ettiği ifade edilmiştir (Cai vd., 2019). İşte kendini geliştirme tutumuna sahip işgörenler daha fazla performans göstermekte daha fazla proaktif davranabilmektedir (Prem vd. 2017: 110)

Amaçları sayesinde, çalışanlar içinden çıkılması zor görünen görevleri başarılı bir şekilde yerine getirmek için çaba sarf edebilmektedir. Luthans (2011)'e göre de, öğrenme odaklı bireyler çalışmalarında proaktif olabilmekte, iş çevresindeki problemleri çözebilmekte, yaratıcı olmakta ve yeni fikirlere açık oldukları için yeniliklere uyum sağlayacak koşullar oluşturabilmektedirler (Luthans, 2011). Başka bir deyişle, Zhang, Law ve Lin, (2016) araştırmasında, çalışanlar işte kendilerini yetkin olarak düşündükçe proaktif davranış içerisinde bulundukları belirtilmiştir. Aynı araştırmada, yetkinlik ve

proaktif davranış arasındaki ilişkide ise hedef yönelimli öğrenmenin moderatör rolü olduğu ifade edilmiştir (Zhang vd., 2016).

İşin anlamlılığı → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) ile proaktif davranış arasındaki mekanizma üç farklı sektör (eğitim, sağlık ve mobilya) kapsamında incelenmektedir. Bu konuyu üç sektör özelinde ele alacak olursak sağlık sektöründe işin anlamlılığı konusunun ön plana çıktığı düşünülebilir, çünkü sağlık personelleri insan sağlığını korumak üzere kutsal bir meslek icra etmektedir. Dolayısıyla yürüttükleri işlere yönelik yüksek düzeyde anlam atfedebilirler. Sonuç olarak proaktif davranabilirler. Sağlık personeli görev yaptığı süreçte, hem kendisine hem de hastalara faydalı olabilmek için kendini geliştirecek şekilde bir yol izleyebilir. Bu ilişkiyi daha iyi açıklayabilmek adına güncel olaylardan da örnek vermenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Dâhiliye uzmanı Prof. Dr. Cemil Taşcıoğlu, Türkiye’de ilk Yeni Koronavirüs salgın vakasına bakan araştırma ekibinin üyesidir. COVID-19 salgınına yönelik tanı ve tedavi süreçlerinde belirsizlik ortamının hâkim olmasına rağmen salgının tedavi edilebilmesi yönünde çalışmalarını sürdürmüştür. Emeklilik zamanı gelmesine rağmen ekstra rol davranışı yüklenerek canı pahasına proaktif bir şekilde bu zorlu süreç içerisinde yer almıştır.²

İşin anlamlılığı olgusu başkalarının adına fayda sağlayacak işlerde bulunmayı hedeflemektedir. Bütüncül bir bakış açısına sahip olmayı da gerektirmektedir. Tüm dünyayı etkisi altına alan salgın sürecinde aşırı bulan iki bilim insanı Uğur Şahin ve Özlem Türeci, hastalığın kendilerine bulaşma riskinin yüksek olmasına rağmen laboratuvar ortamında sürekli olarak kendilerini geliştirerek, inisiyatif alarak gelecek odaklı proaktif bir çalışma yürütmüşlerdir. Kendilerini geliştirerek, krizi fırsata çevirmişlerdir, çünkü Yeni Koronavirüs salgını esnasında toplumsal refahı da getirecek bu süreci başarılı bir şekilde tamamlayarak hareket etmişlerdir. İsimlerini tüm dünyaya duyurmuşlardır. Kariyer planlarına bu süreci dâhil ederek ilerlemişlerdir. Kariyer yönetimlerini etkili ve verimli bir şekilde yürütmüşlerdir. Çevrenin değişmesini değil, olumlu yönde çevreyi değiştirecek atılımda bulunmuşlardır. İş fırsatlarını uzmanlık alanlarında birleştirerek çok iyi bir ivme kazanmışlardır.

Eğitim sektörü için değerlendirme yapılacak olursa, eğitimciler bugünün toplumu ile geleceği inşa etmekte önemli bir köprü rolüne sahiptir (Tülübaş ve Göktürk, 2018). Bu bağlamda araştırma süreci çerçevesinde işin anlamlılığı açısından ele alındığında

² BBCNEWS (1 Nisan 2020). Cemil Taşcıoğlu: Koronavirüs nedeniyle hayatını kaybeden İstanbul Çapa Tıp Fakültesi Dâhiliye Profesörü. 21.12.2021 tarihinde <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-52128471> adresinden erişildi.

ikinci önemli sektörün eğitim sektörü olduğu düşünülmektedir. Özellikle eğitim sektörü olarak üniversiteler ele alındığında, akademisyenler hem kendi çalışmaları ile ülkenin kalkınmasına katkı sağlamak hem de yapmış oldukları araştırmaların paylaşımları ile nitelikli öğrenci gelişmesine katkı sağlayabilmektedir (Ulaşkın, 2019). Yetiştirilen öğrenciler ile birlikte bir bütün olarak toplumun refahı için harekete geçilebilmektedir. Üniversiteler bir devletin kalkınmasının itici gücü olabilmektedir. Yine aynı şekilde COVID-19 salgını sürecinden örnek vermek gerekirse; salgından korunmak için henüz test aşamasında olan TURKOVAC aşısı Sağlık Bakanlığı Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı (TÜSEB) ve Erciyes Üniversitesi iş birliği içinde üretilmektedir. Erciyes üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenler ve onların araştırmalarına destek olan öğrencilerinin katkısı bu noktada büyük olabilmektedir (*bakınız, İşlek vd., 2020*). Buradaki çalışma ekibi sürekli olarak kendilerini geliştirerek, işlerinde sahip oldukları anlamlılığa (COVID-19 salgını önleyecek çarenin bulunması) dayalı olarak aşı üretme noktasında proaktif bir davranış sergileyebilmektedirler.

İşin anlamlılığı konusu ele alındığında, üç sektör arasında (sağlık, eğitim, mobilya) işin anlamlılık düzeyinin en düşük olduğu düşünülen meslek grubunun mobilya sektörü olduğu düşünülmektedir. Mobilya sektöründe faaliyette bulunan bireylerin işlerini anlamlı bulma sebepleri ise sırasıyla şu şekilde sunulabilir: İşletme sahipleri babalarından devralmış oldukları işleri yürütmektedirler. Çağın koşullarına da uygun olarak kendilerini geliştirerek aile işletmelerinin varlığını devam ettirme konusunda emek sarf etmektedirler. Bu nedenle, manevi olarak aile geleneğini sürdürme hissiyatına dayalı bir şekilde işlerinde anlamlılık duygusuna sahip olabilmektedirler. Diğer bir yönüyle de mobilya sektöründe zanaatkârlığında yer alması, bireylerin usta-çırak ilişkisi içerisinde yetenek ve becerilerini öğrenmeye dayalı olarak geliştirmeleri, estetiğe dayalı olarak ortaya çıkarmış oldukları ürünler ve bu ürünlerin müşteriler tarafından beğenilmesi, gelir elde etme unsurları olmak üzere işlere karşı bir anlam elde edilebilmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide iş yerinde kendini geliştirme değişkeni aracı değişken olarak irdelenmektedir. Bu kapsamda, Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen aracılık etki modeli temel alınmaktadır. Bu modele göre bağımsız değişken (işin anlamlılığı), bağımlı değişken (proaktif davranış) arasındaki ilişkide aracı değişken (işte kendini geliştirme) bağlantı mekanizması olarak görev yapmaktadır (*detaylı bilgi için bakınız, Baron ve Kenny, 1986; Gürbüz, 2019a*). Bu tanıma göre, işin anlamlılığı → işte kendini geliştirme → proaktif davranış değişkenleri arasındaki ilişkinin şu şekilde olduğu varsayılmaktadır:

Hipotez 2: İşin Anlamlılığı ile işte kendini geliştirme (H2a: öğrenme; H2b: canlılık) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: İşte kendini geliştirme (H3a: öğrenme; H3b: canlılık) ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. .

Hipotez 4: İşte kendini geliştirme (H4a: öğrenme; H4b: canlılık), işin anlamlılığı ve proaktif davranış arasındaki ilişkiye aracılık eder.

Marx (1844/1961) ve Weber (1929/1947), yabancılaşmanın işin dışında olan bireylere ait duygusal bir durum olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumun öncelikle iş yerindeki özerklik eksikliğinden kaynaklı olduğu savunulmuştur (Sarros vd., 2002: 287). Tanrıverdi ve Kahraman (2016)'a göre işe yabancılaşma; çalışanların, işten tatmin olamaması sebebiyle hissettikleri olumsuz duygular olarak ifade edilmektedir. Bu olumsuz duyguların sebebi özerklik, sorumluluk, sosyal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin kendi değerini ortaya çıkarabileceği ortam ve koşulların sağlanamamasıdır (Kerse ve Babadağ, 2019: 1202). Yani işe yabancılaşma bir açıdan çalışanların işe karşı motivasyonlarının azalma eğilimi olarak ifade edilmektedir (Banai vd., 2004: 377). Aiken ve Hage (1966: 497)'e göre ise işe yabancılaşma kariyer ve mesleki gelişimin yanı sıra mesleki normları yerine getirememeye üzerine bir hayal kırıklığı hissini yansıtmaktadır (Allen ve LaFollette, 1977: 334). Duygusal olaylar teorisi ve tutum-davranış yaklaşımına göre bireylerde meydana gelecek herhangi bir olumlu/olumsuz duygu istenmeyen iş davranışlarına sebep olabilmektedir. İlgili alan yazında bu durum genellikle işten ayrılma niyeti, işten geri çekilme davranışı olarak ele alınmıştır. Oysaki çalışanların proaktif davranışta bulunmaması da kurumlar/yöneticiler için istenmeyen bir durumdur. Bu araştırma kapsamında işgörenlerin sahip olduğu olumsuz bir duygunun proaktif davranış sergileme isteklerini azaltıcı bir unsur olduğu; işe yabancılaşmanın proaktif davranışı negatif yönde etkilediği varsayımından yola çıkılmaktadır.

Bu araştırma kapsamında, işe yabancılaşmanın sebep olacağı düşünülen diğer olumsuz yön ise işte kendini geliştirmeyi negatif yönlü etkileyeceği varsayımına dayanmaktadır, çünkü çalışanların yürütmekte olduğu iş süreçlerinde karşılaştıkları engeller ve riskler, başarısızlık hissi sıkıntılı bir sürecin mevcudiyetine ait olumsuz duyguları açığa çıkarabilmektedir. Bu durum ise işgörenlerin işte kendilerini geliştirmelerine engel teşkil etmektedir. Aynı zamanda işte kendini geliştirme, çalışanların proaktif olup olmamaları noktasında enerjilerinin hazırlanma sürecini oluşturabilmektedir (Spreitzer vd., 2005; Peng ve Wu, 2021: 2). Kanungo (1983: 120)'a göre ise çalışma ortamı bireylerin işte kendisini geliştirmelerine olanak sağladığı sürece

Çalışanlar enerji dolu, üretken ve tatminkr olabilmektedir. Bu duruma paralel olarak kurum/kuruluşlar verimli, karlı sonuçlara ulaşabilmektedir. Bu bağlamda iş ortamında bireyler kendilerini geliştirme imkânlarının az olduğunu düşündüklerinde daha az üretken ve verimli olacaklardır. Bu durum işe yabancılaşma oranının daha fazla artmasına yani verimsizleşmesine yol açacaktır (Kanungo, 1983: 120). İş yerinde kendini geliştirme sosyal teoriler işığında incelendiğinde; bireylerin üretmiş olduğu enerji kaynağı sosyal çevresi olabilmektedir. Üstelik ğrenme olgusu ise sosyal etkileşimler yoluyla gerçekleşebilmektedir (Cullen-Lester vd., 2016).

Bu araştırma temelinde üç farklı sektör (sağlık, eğitim, mobilya) incelendiğinde; iřėörenlerin işlerine karşı yabancılık duygusuna kapılma sebeplerinin farklı olacağı düşünülmektedir. *rneğin*, sağlık sektörü kapsamında araştırma sürecine dâhil olanlar, COVID-19 salgın sürecinden kaynaklı olarak artan iş yükü, hastalık bulaşım riskinin en fazla olduğu meslek grubunun olması, salgının ailelerine karşı bir tehdit unsuru olması, psikolojik ve ruhsal sebeplerden kaynaklı iş stresi oranlarının artmış olması, salgın sürecinde sağlık personellerinin izin haklarının kısıtlanması, salgın sürecinde istifalarının kabul edilmemesi şeklinde birçok sebepten kaynaklı olarak mesleki sorumlulukları ve aile-iş hayatı dengesindeki vicdani sorumluluklarından kaynaklı olarak işlerine karşı yabancılık hissine sahip olabilmektedirler (*bakınız*, alışkan Pala ve Metintaş, 2020; Shreffler vd., 2020; Baskin ve Bartlett, 2021).

COVID-19 salgını esnasında akademisyenler acil uzaktan eğitim sürecine geçmişlerdir. Uygulamalı dersler ele alındığında örgün eğitim kapsamında yüz yüze işlenmesi gereken dersler ani, plansız, programsız bir şekilde evrimii olarak verilmeye başlanmıştır. Ani ve plansız bir şekilde yürütülen eğitim süreci beraberinde birçok sorunu da meydana getirmiştir, çünkü bu süreçte alt yapı eksikliği, ders sürecinde sürekli açığa çıkan bağlantı sorunlarını oluşturmuştur. Aynı zamanda öğrenciler etkili bir şekilde derse katılamamıştır. Eğitimciler ğrenciler ile birebir iletişime geçememiştir. Çevrimiçi sınavlarda kopyaya müdahale edilememiş olup sınavlara yönelik adil notlandırma kaygısı oluşmuştur. Akademisyenlerde iş ortamlarına uzak kalmaları sebebiyle işlerine karşı yabancılaşma hissi oluşabilmiştir (*rneğin*, Bozkurt vd., 2020; Bozkurt ve Sharma, 2020; Keskin ve zer, 2020; Durak ve ankaya, 2020; Sezgin, 2021). Farklı bir bakış açısına göre ise Ulaşkın (2019)'ın çalışmasında belirtildiği üzere, akademisyenlerde doçentlik unvanını alana kadar akademik bir kaygının oluşması, kurum içerisinde yaşanılan ve rastlanılan olumsuz iş ortamı özelikleri, bu mesleğin özel hayat ile çok fazla i ie geçmiş olması yabancılaşma hissini meydana getirebilmektedir. Bireylerin kendilerine ait sahip oldukları zaman diliminin sınırı, sürekli olarak zihinsel bir problemin düşünülmesi,

normal bir eğlenme sürecinde dahi iş hayatına ait bir problem tespit edilip çözüme kavuşturulma isteği akademisyenlerin işlerinden uzaklaşmasına sebep olabilmektedir (Ulaşkın, 2019).

Mobilya sektörü, COVID-19 sürecinde de fiziksel olarak iş hayatına katılan meslek gruplarındandır. Üretim yapan firmalar için üretim-tesisleri ve araçları düşünüldüğünde evden çalışma imkânları fazla olmamıştır, fakat mobilya sektöründe çalışan kişilerin işlerine karşı yabancılaşma hissine sahip olmalarının temel sebebi; sürekli aynı işi yapmalarına dayalı bu iş sürecinin meydana getirdiği monotonluk olabilmektedir. İşgörenlerin işlerinde kariyerlerini ilerletecek imkânlarının fazla olmaması işe yabancılaşmalarına sebep olacak diğer bir unsur olabilmektedir (Burke ve Mikkelsen, 2006). Aynı zamanda, özel sektörün bir getirisi olarak sabit bir maaşın olmaması, işten çıkma/çıkarılma riskinin yüksek olması, ekonomik krizler, olağanüstü süreçler ele alındığında değişen piyasa koşullarına ayak uyduramamak, iş yerlerinde iflas riskinin olmasına dayalı olumsuz ekonomik koşullara bağlı olarak bu sektörde çalışan bireyler işlerinden uzaklaşma duygusuna sahip olabilmektedir.

Üç sektör ele alındığında, her mesleğin dinamiği ve sorumlulukları farklı olabilmektedir. Bu durumdan kaynaklı her meslekte farklı işe yabancılaşma duygusu meydana gelebilmektedir; fakat sağlık, eğitim ve mobilya sektöründeki işgörenlerin ortak noktası, işlerine karşı yabancılaşma duygusu hissettiklerinde, işte kendilerini geliştirme isteklerinin azalacağı, proaktif davranışta bulunmak istemeyecekleridir. İş ortamından kaynaklı olarak bireyler işlerine karşı yabancılık duygusuna kapıldıklarında bu durum işte kendilerini geliştirmelerini engelleyecek bir unsur olarak karşımıza çıkabilmektedir. Tutum-davranış yaklaşımına göre de işte kendini geliştirme bireylerin iyi olma durumlarını gösterebilmektedir. İşte kendini geliştirme düzeyleri yüksek olan bireylerin proaktif davranışları olasıdır. İşte kendini geliştirme düzeyleri düşük olan bireylerde ise proaktif davranış gösterme düzeyleri az olabilmektedir. İşe yabancılaşma duygusu ise işte kendini geliştirmeyi azaltıcı bir etmen olabilmektedir, çünkü işe yabancılaşma, işe karşı bireylerin psikolojik ve zihinsel olarak uzaklaşmasını ifade etmektedir. İşten uzaklaşan birey kendini geliştirmek istemeyebilir. Bu durumda proaktif davranmak istemeyebilir.

Sonuç olarak, işgörenler işlerine karşı bir anlamsızlık hissettiklerinde, yani işte yabancılık duygusuna kapıldıklarında, bu duygunun bireylerin canlılığını ve öğrenme isteğini azaltacağı varsayılmaktadır. İşe yabancılaşma duygusuna kapılan işgörenlerin iş yerinde aktif bir rolden pasif bir role geçecekleri düşünülmektedir. Bu bağlamda, işe yabancılaşma duygusunun proaktif davranış ve aracı değişken olarak ele alınan işte

kendini geliştirme tutumunu olumsuz yönde etkileyeceğini varsayılmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

Hipotez 5: İşe yabancılaşma ile proaktif davranış arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 6: İşe yabancılaşma ile işte kendini geliştirme (H6a: öğrenme; H6b: canlılık) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 7: İşte kendini geliştirme (H7a: öğrenme; H7b: canlılık), işe yabancılaşma ve proaktif davranış arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, duygusal olaylar teorisi ve tutum-davranış yaklaşımı çerçevesinde işin anlamlılığı → işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme → proaktif davranış değişkenleri arasındaki süreçler ile temel varsayımlar hakkında bilgi verilmiştir. Bu bağlamda öncelikle işin anlamlılığı → işte kendini geliştirme → proaktif davranış arasındaki mekanizmaya; sonrasında ise işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme → proaktif davranış arasındaki mekanizmaya odaklanılmıştır.

Geliştirilen varsayımlar, duygusal olaylar teorisi ve tutum-davranış yaklaşımının temel varsayımına dayanmaktadır. Olumlu duyguların, olumlu iş tutumuna ve bu iş tutumunun ise olumlu davranışlara; olumsuz duyguların ise kurumlarda istenilmeyecek iş tutumlarına (işten ayrılma niyeti) ve istenmeyen davranışlara (performans düşüklüğü, işten ayrılma, düşük proaktif davranış) dönüşeceği kıstasını temel almaktadır.

Araştırmanın son hipotezi ise bu temel varsayımlardan farklı olarak, *bir iş yerinde olumlu ve olumsuz duygular aynı anda yaşandığında, çalışanların düşüncelerinin, duygularının ve iş tutumunun davranışlarını nasıl etkileyeceğini belirlemektir*". Bu şekilde olumlu ve olumsuz duygular aynı anda yaşandığında; duygular ile iş davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırma bulunmaktadır. Oysaki duygusal olaylar teorisi ve tutum-davranış yaklaşımı bir arada ele alındığında belirtilen unsurlardan birisi, bireylerin zamana dayalı olarak duygusal düzeylerinin değişebileceğidir. Bireyler gün içerisinde hem mutluluğu hem de üzüntüyü aynı anda farklı düzeyde yaşayabilmektedir.

Araştırmanın temel varsayımlarından yola çıkılacak olursa; bir kurumda görev yapan işgören aynı anda işe karşı anlam ve yabancılaşma duygusuna sahip olabilecektir. Bu iki duygu iş yapma süreci içerisinde aynı anda fakat farklı düzeylerde hissedilebilir; şöyleki bir çalışan görevini yerine getirirken mesleklerine ait yüksek düzeyde işin anlamlılığı ve yüksek düzeyde işe yabancılaşma duygusuna sahip olabilir. Güncel bir olay hakkında örnek vermek gerekirse, günümüzde sağlık çalışanları COVID-19 salgını sürecinde mesleki olarak çok zorlu bir süreçten geçmiştir. Sağlık kurumlarında çalışanlar hastalığın bulaşım riskinin fazla olduğu meslek grubunda olmaları, ailelerinin ve

sevdiklerinin sağlıklarını riske atmaları yönünden vicdani bir sorumluluğa sahiptirler. Bu süreçte aşırı yoğun iş yükü yaşamaları gibi birçok olumsuz iş ortamı mevcuttur. Dolayısıyla sağlık çalışanları COVID-19 sürecinde, belirtilen olumsuzluklardan kaynaklı olarak işlerinden uzaklaşabilmektedir; fakat aynı meslek grubu COVID-19 salgını esnasında kahraman olarak ilan edilmiştir. Salgın esnasında sağlık çalışanları mesleki sorumluluklarını ölümden daha üstün bir noktada görebilmektedir. İşlerine karşı duydukları anlamlılık hislerini, kendilerini geliştirme süreçlerini en yoğun şekilde yaşadıkları bir zamandadırlar (*bakınız*, Reznik vd., 2021; Malik vd., 2021; Gurlas, 2021). Bu süreç akademisyenler bağlamında ele alınacak olursa; acil uzaktan eğitim süreci öğrenciler ile etkileşimin azalmasına sebep olmuştur. Acil uzaktan eğitim sürecinde, sağlık fakültesi, mühendislik fakülteleri ya da sağlık meslek yüksekokulları gibi uygulamaya dayalı birimlerde görev yapmakta olan akademisyenler, hali hazırda sanal laboratuvarların ya da ders anlatımına ait hazır simülasyonların olmamasından dolayı çok fazla problem yaşamışlardır. Eğitim süreci aksamıştır; fakat aynı süreçte bu kriz ortamı faydaya da dönüştürülmüştür. Çevrimiçi gerçekleştirilen söyleşiler aracılığıyla, alanında uzman kişiler ile yapılan söyleşiler sayesinde bilginin yayılma hızı daha fazla artmıştır. Coğrafi olarak ulaşım konusunda problemlili olan bölgelerde üniversiteler ve meslek yüksekokulları için yetkin kişilerin misafir edilmesi, konaklama masrafları, davet edilen kişinin programının ayarlanması şeklinde sorunlar yaşanabilmekteydi. Çevrimiçi gerçekleştirilen söyleşiler sayesinde bilgi elde etmek isteyen hedef kitleye ulaşma imkânı artmış olup bilginin yayılım hızı artmıştır. Hem kendini hem öğrencilerini hem de dış paydaşlarına katkı sağlamak isteyen akademisyenlerin daha fazla katılımcı kitlesine ulaşmaları, yürütmüş oldukları işlerde anlam kazanmaları için önemli bir unsur olmuştur. Aynı zamanda salgın sürecine yönelik yeni araştırma alanları açılmıştır. Yeni fikirlerin üretilmesi, soruna yönelik çözüm önerilerin geliştirilmesi için bir fırsat da oluşmuştur. Bu açılardan ele alındığında sağlık çalışanları ve akademisyenler işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma duygusunu salgın sürecinde yüksek düzeyde aynı anda yaşadıkları varsayılabilir.

Yukarıdaki açıklamaların tam tersi bir durum da meydana gelebilmektedir. Bir işgören işe karşı anlam ve yabancılaşma duygusuna sahip olmayabilir ya da çok az düzeyde bu duyguları hissedebilir, şöyleki bir çalışan yürütmüş olduğu görev karşısında düşük düzeyde anlam ve düşük düzeyde yabancılaşma duygusuna sahip olabilir. Güncel olaydan ilerlemek gerekirse; COVID-19 salgını sürecinde işsizlik oranları artmıştır (Erikli, 2021). İşgörenler işsiz kalmaktansa üstlendikleri görevleri işten çıkarılmamak

için duygu odaklı değil geleceklerini kurtarabilmek adına mantık odaklı olarak yapmayı tercih edebilirler.

İşgörenler aynı zamanda yürütmüş oldukları görevler karşısında yüksek düzeyde işin anlamlılığı ve düşük düzeyde işe yabancılaşma duygusu hissedebilirler. Bu olası durum için örnek vermek gerekirse, işgörenler sosyal imkânları kısıtlı bir bölgede yaşayabilir fakat iş yerindeki arkadaşlık ilişkileri kuvvetlidir. İşgörenler, başarılı işler yürüttüklerinde ödüllendirici bir geri bildirim elde ediliyor olabilirler. İşgörenin çalıştığı kurumda adalete dayalı bir örgüt iklimi mevcut olabilir. Olumlu iş ortamının yüksek olduğu bir yerde çalışan birisinin işten uzaklaşmasına sebep unsurlar az, üstesinden gelinebilecek düzeydedir. Böylelikle çalışan işine yönelik anlam duygusuna daha fazla sahip olabilir. Tam aksi bir durumun olması da mümkündür, şöyleki taşra bölgelerde işlerini yürütmeye çalışan bir akademisyeni ele alalım. Bulunduğu bölgede ulaşım problemi mevcut ise çalışma ortamında iş arkadaşlığının olmadığını, başarılarının takdir edilmediği, kayırmacılığın hâkim olduğu bir çalışma koşulları varsa buradaki birey işten uzaklaşarak yabancılaşma hissine yüksek düzeyde sahip olabilecektir. Hatta kurum değişikliği yapmayı ya da mesleğini bırakmayı düşünebilecektir. Böylelikle düşük düzeyde işe karşı anlam duygusuna sahipken yüksek düzeyde işe yabancılaşma duygusuna sahip olabilecektir.

İlgili alan yazın incelendiğinde, bu araştırmanın amacına uygun olarak, olumlu ve olumsuz duyguyu bir arada inceleyen Ghasemy, Erfanian ve Gaskin (2020)'nin araştırmasına ulaşılmıştır. Ghasemy vd. (2020) duygusal olaylar teorisi temelindeki araştırmayı Malezya'da 2324 akademisyen üzerine yürütmüştür. Yapısal eşitlik modellemesi analiz yöntemi ile olumlu ve olumsuz duyguların iş tatmini ile arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda pozitif duygunun iş tatminini pozitif yönde etkilediği yani arttırdığını ($B = 0.050$, $p \leq 0.05$), negatif duygunun ise iş tatminini azaltıcı bir şekilde negatif yönde etkilediği ($B = -0.17$, $p \leq 0.05$) sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın analiz süreçleri incelendiğinde pozitif duygu ile iş tutumu arasındaki açıklayıcı gücün negatif duyguya göre daha fazla olduğu görülmektedir (Ghasemy vd., 2020). Ohly ve Venz (2021) tarafından yapılan araştırmada, proaktif davranışların içerisinde barındığı tanım gereği bazı olumsuz duygularını pozitif bir yöne çevrilebileceği belirtilmiştir. *Örneğin*, zaman baskısı altında çalışan birisi, ben yapabilirim düşüncesi ile bir enerji yolu üretirse olumlu çıktılar elde edebilmektedir. Bu nedenle proaktif olmak isteyen birisinin iş hayatında olumlu duyguların olumsuz duygulara baskın geleceği düşünülmektedir (Ohly ve Venz, 2021).

Olumlu ve olumsuz duyguları birlikte ele alan diğer bir araştırma ise Dimotakis vd. (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma da ise iş yerinde çalışan bireylerin birbirleri ile pozitif bir etkileşimde bulunduklarında pozitif bir duyguya sahip olacağı, bu durumun iş tatminlerini olumlu yönde etkileyeceği sonucuna ulaşmışlardır. İş yerinde negatif etkileşime sahip olan bireyler ise negatif iş tutumuna sahip olabilmekte ve olumlu iş tutumları azalabilmektedir. Bu iki süreç ele alındığında ise olumsuz duygu ile iş tatmini arasındaki negatif etkiyi olumsuz duygunun azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Dimotakis vd., 2011). Farklı bir örnek vermek gerekirse Mignonac ve Herrbach (2004), pozitif duyguların içsel ve dışsal tatmin ile duygusal bağlılık arasında pozitif, olumsuz duyguların ise içsel ve dışsal tatmin ile duygusal bağlılık arasında negatif ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yürütülen araştırmalar Weiss ve Cropanzano (1996)'nın duygusal olaylar teorisine ait temel varsayımı destekleyici niteliktedir. Bu nedenle, yukarıda da anlatılanların ışığında pozitif duygu (işin anlamlılığı) ve negatif duygunun (işe yabancılaşma) birlikte ele alınarak proaktif davranış ve işte kendini geliştirme ile ilişkisi incelenmektedir. Pozitif duyguların negatif duygular üzerinde daha fazla etkisi olacağı düşünülerek işe yabancılaşmanın proaktif davranış ve işte kendini geliştirme arasında oluşturduğu negatif ilişkide işin anlamlılığı duygusu sürece dahil edildiğinde negatif etkinin azalacağı/ortadan kalkacağı düşünülmektedir. Araştırmanın son hipotezleri bu açıklamalar neticesinde şu şekildedir:

Hipotez 8: Bir çalışan aynı anda belirli düzeyde işini anlamlı ve anlamsız (yani yabancılaşmış) bulabilir. Böyle bir durumda işe yabancılaşma, proaktif davranış (H8a) ve işte kendini geliştirme (öğrenme (H8b), canlılık (H8c)) değişkenleri arasındaki negatif yönlü ilişki işin anlamlılığı değişkeni sayesinde azalacaktır, böyleki işin anlamlılığı baskın gelerek düşük düzeyde olan işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılığı) tutumunu ve proaktif davranışı artıracaktır.

Hipotez 9: Bir çalışan aynı anda belirli düzeyde hem işe yabancılaşmayı hem de işin anlamlılığını deneyimlediğinde, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki pozitif dolaylı etki devam ederken, işe yabancılaşmanın işte kendini geliştirme (öğrenme H9a; canlılık H9b) üzerinden proaktif davranışa yönelik negatif dolaylı etkisi azalacaktır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmalara Genel Bakış

İşin anlamlılığı ve işe yabancılaşmanın proaktif davranış ile ilişkisi: İşte kendini geliştirmenin aracılık etkisi isimli bu araştırma kapsamında, işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirmenin (öğrenme ve canlılık) aracı etkisi incelenmektedir. İlgili alan yazın incelemesinden yola çıkılarak Şekil 10'da da gösterilmekte olan araştırma modeli tasarlanmıştır. Tasarlanan araştırma modelini test etmek amacıyla çevrimiçi ve yüz yüze cevaplanacak şekilde iki farklı anket formu hazırlanmıştır. Oluşturulan anket formu soruları kartopu örneklem ve kolayda örneklem yöntemi temelinde seçilen üç farklı sektörde, üç farklı araştırma kapsamında kullanılmıştır.

Araştırma I'e ait elde edilen sonuçlar kesitsel araştırma yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Kesitsel araştırma yönteminde bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait veriler tek seferde toplanmaktadır. Kesitsel araştırmalarda tek seferde verilerin toplanmış olması sebebiyle zamana dayalı kısıt olmaktadır. Kesitsel araştırmalar, zamansal değişimler ele alındığında değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisine ait sebeplerin açıklanmasında sınırlılığa sahiptir. Bu sınırlılık ise araştırmanın sonucunun genellemesi için doğru olmayabilmektedir (Karakuş ve Başbüyük, 2014: 236-237).

Araştırmanın genellenebilirliğini artırmak ve güvenilebilirliğini sağlayabilmek için, nedensel karşılaştırmalı örneklem yöntemine başvurulmuştur. *Nedensel karşılaştırma araştırmaları, insan grupları arasındaki farklılıklarının sebeplerini ve sonuçlarını inceleyen, koşullar ve katılımcılar üzerinde herhangi bir müdahale olmaksızın yürütülen araştırmalardır* (Büyüköztürk vd., 2018: 16, *italik vurgular yazarlara aittir*). Bu nedenle, Çalışma I'e ek olarak iki farklı sektörde de aynı araştırma yürütülmüştür.

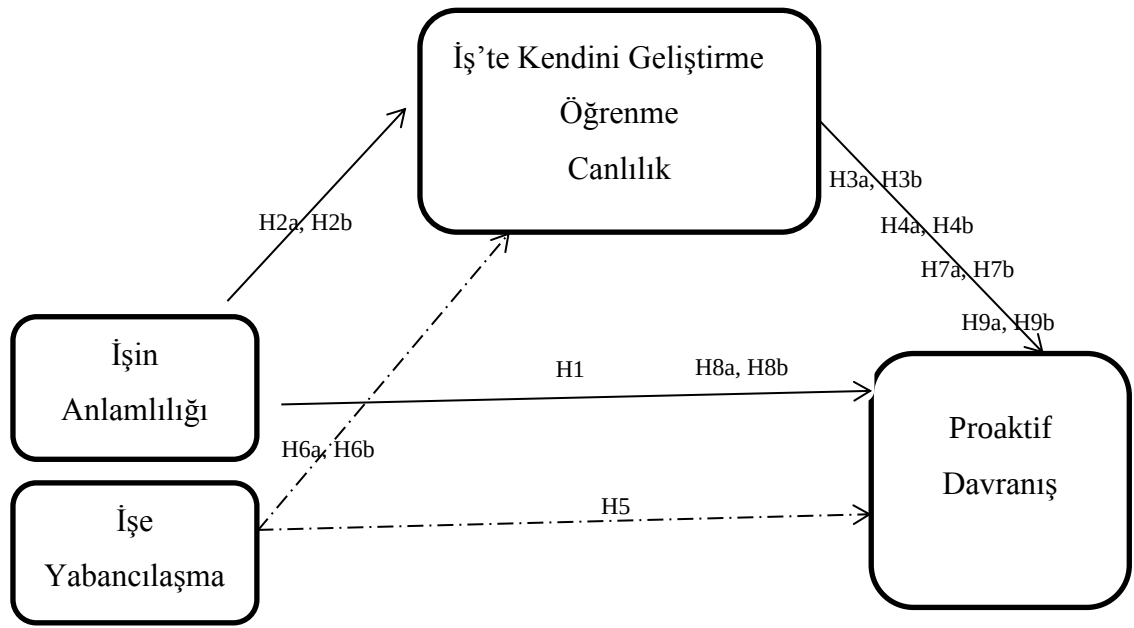
Çalışma-II kapsamında, mobilya sektöründe çalışmakta olan kişilere uygulanmıştır. Çalışma I' den farklı olarak bağımsız (işe yabancılaşma, işin anlamlılığı) ve aracı değişkene (işte kendini geliştirme) ait bilgi edinmek için işgörenlere anket formu iletilmiştir. Bağımlı değişkene (proaktif davranış) ait anket formu birim yöneticilerinden elde edilmiştir. Birim yöneticileri, firmanın çalışanlarını değerlendirmiştir. onrasında isimlere yönelik eşleştirme yapılarak analiz süreci tamamlanmıştır. Sosyal bilimlerde, veri çeşitliliği araştırılan konunun

derinlemesine incelenmesinde başvuru yöntemlerdendir (*örneğin*, Yıldırım ve Şimşek, 2008: 33).

Üçüncü araştırma ise eğitim sektöründe akademisyenler üzerinde yürütülmüştür. İki farklı zamanda veri toplanmıştır. I. Zamanda bağımsız (işin anlamlılığı, işe yabancılaşma) ve aracı değişkene (işte kendini geliştirme) ait bilgiler edinilmiştir. İkinci zamanda ise bağımlı değişkene (proaktif davranış) ait veriler elde edilmiştir. Katılımcılara ait e-posta adresleri temel alınarak cevaplar eşleştirilmiş ve analiz süreci tamamlanmıştır. Araştırma-I ve Araştırma-II kesitsel araştırma yöntemi ile yürütülmekteydi. Araştırma-III boylamsal araştırma yöntemi olarak ele alınmıştır. Boylamsal araştırma bir konunun zaman içerisindeki gelişimini incelemek amacıyla en az iki kere aynı örneklem grubunda tekrarlanan araştırmadır. İç ve dış geçerliliğin artmasına katkı sağlamaktadır (Karakuş ve Başbüyük, 2014). Araştırma-I ve Araştırma-II çalışmalarındaki zamana dayalı veri toplama eksikliğini gidermek için bu araştırma yürütülmüştür. Veri çeşitlenmesi, farklı kaynaklardan ve farklı zamanlarda veriler elde edilerek çalışmalar arasındaki eksiklikler kapatılarak araştırma modelinin genellenmesinin sağlanması amaçlanmıştır.

Ulaşılan bulgular neticesinde ilgili alan yazından destek alınarak çalışanların psikolojik, duygusal ve davranışsal açıdan araştırma modeline dayalı neden-sonuç ilişkisi açıklanmakta olup geleceğe yönelik yeni çalışma alanı üretilebilmesi için katkı sağlanmıştır.

Araştırmanın bu kısmında öncelikle araştırma metodolojisi hakkında bilgi verilecektir. Araştırma metodolojisinin ardından yapılan araştırmalara ait katılımcı özellikleri ve araştırmanın prosedürü, uygulanan analiz ve analizlere yönelik bulgulara ait bilgiler sunulacaktır.



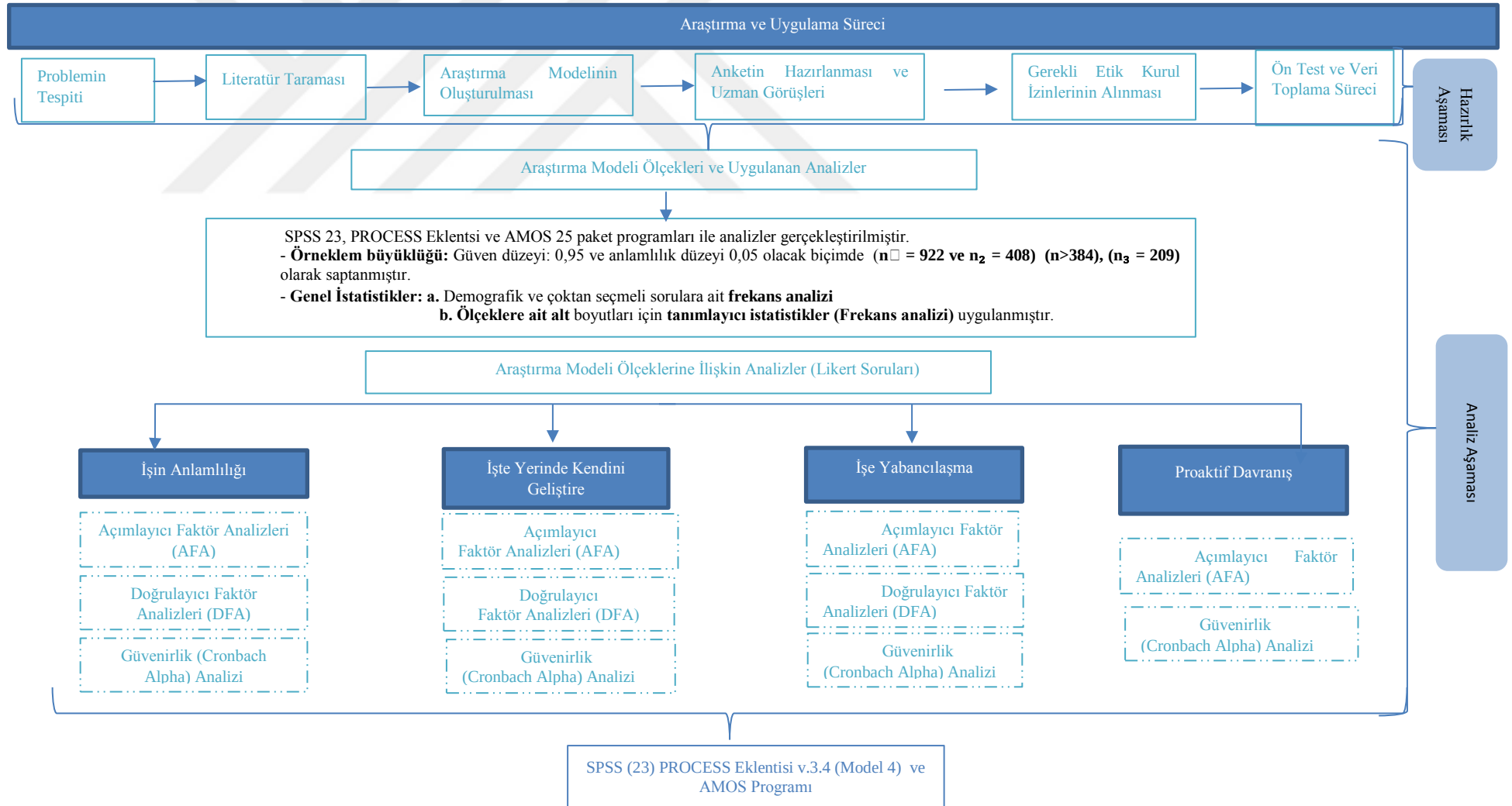
Kontrol Değişkenleri: Yaş, Cinsiyet, Gelir, Çalışma Süresi, Eğitim Durumu, İş Pozisyonu, Unvan

Şekil 10. Araştırmanın modeli³

3.1.1. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırma sürecinde, sağlıklı bir araştırma yürütülmesi doğru bir yol haritasının çizilmesi için araştırmanın metodolojisinin, araştırma sürecinin en başından ortaya konulmasının önemli olacağı düşünülmektedir. Bu çalışma kapsamında yürütülen süreçlerin tamamı hakkında bilgi verilebilmesi için Cici Karaboğa, (2018: 147) tarafından yapılan araştırmadan esinlenilerek araştırma metodolojisine ait bilgiler şematize edilerek Şekil 11’de belirtilmiştir.

³ Not:  Kesikli olmayan çizgiler pozitif etkileri belirtmektedir.
 Kesikli çizgi negatif etkiyi belirtmektedir.



Şekil 11. Araştırmanın tasarımı ve uygulama süreci (Cici Karaboğa, 2018: 147).

3.2. Araştırma – I

3.3.1. Katılımcılar ve Prosedür

Araştırmanın örneklemini sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma süreci içerisinde veri toplayabilmek adına öncelikle 2020/06 sayı ve 11.06.2020 tarihinde Gümüşhane Üniversitesi Bilim Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 95674917-108.99-E.14995 sayılı 17/06/2020 tarihli yazı ile izin alınmıştır.

Araştırmanın evrenini T.C. Sağlık Bakanlığı'na bağlı kurumlarda görev yapmakta olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Sağlık sektörünün seçilmesinin temel sebebi, sağlık sektörünün insan hayatı ile uğraşması, bireylerin sağlığını geri kazanması noktasında mesleklerine yönelik anlam algısının yüksek olması (Bailey ve Madden, 2016); bu nedenle sağlık personellerinin araştırma sorularını anlayacak ve sorulara uygun olarak cevap verecekleri düşüncesiyle tercih edilmiştir.

Araştırmanın tasarımı sürecinde kolayda örneklem yöntemi tercih edilerek Trabzon, Zonguldak ve Gümüşhane illerine bağlı ilgili Sağlık İl Müdürlüklerinden izin alınmıştır. Araştırma kapsamında, araştırma verilerinin bahsetmiş olunan illerdeki sağlık çalışanlarından (doktor ve hemşire) yüz yüze olacak şekilde elde edilmesi planlanmıştı; fakat veri toplamaya başlanacağı süreçte Yeni Koronavirüs salgını meydana gelmiştir. Bu nedenle veri toplama yönteminde değişikliğe gidilmiştir. Araştırma esnasında kartopu örneklem yöntemine geçilerek çevrimiçi anket yöntemi ile araştırmanın verileri elde edilmiştir. Kartopu örnekleme yöntemi, hassas bir konu üzerine araştırma yapılırken (*örneğin*, hırsızlık, uyuşturucu satıcılığı) ve belirlenen örneklem kitlesine ulaşmanın zor olduğu süreçlerde, araştırmaya katılan gönüllü kişilerin aracılığıyla yeni kişilere ulaşılması, böylelikle araştırmaya katılan katılımcı kitlesinin artmasına imkân tanınması sebebiyle tercih edilmiştir (Biernacki ve Waldorf, 1981: 141). Bu araştırmada, kesitsel veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Sağlık çalışanları, Yeni Koronavirüs salgını sürecinde en yoğun çalışmakta olan, aynı zamanda ise hastalığın bulaşıcı riskinin en yüksek olduğu meslek grupları arasında yer almaktadırlar. Bu süreçte sağlık çalışanlarının iş yüklerini artırmamak adına gönüllü olarak araştırmaya katılım sağlayan bireyler ve katılımcıların sağlık çalışanı tanıdıklarına çevrimiçi anket verisinin tek seferde ulaştırılması sağlanarak veri toplanmıştır. Araştırmanın verileri 12.10.2020 ve 15.01.2021 tarihleri arasındaki süreç içerisinde toplanmıştır. Araştırmaya ait anket soruları Ek 1'de sunulmuştur.

T.C. Sağlık Bakanlığı 2020 faaliyet raporuna (2020: 34) göre toplamda 705.436 sağlık çalışanı olduğu ifade edilmiştir. Araştırma soruları 1109 kişi tarafından

yanıtlanmıştır. Elde edilen verilerin 187 adetinin araştırmaya uygun olmadığı tespit edildiği için bu veriler çıkarılmıştır. Geriye kalan 922 katılımcının vermiş olduğu cevaplar araştırmanın analiz süreci için kullanılmıştır. Baş'a (2008: 40) göre 100.000 – 1.000.000 hedef kitlesine sahip araştırma evreni için % 95 güven aralığında örneklem büyüklüğünün 384 katılımcının yeterli olabileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda, yürütülen araştırma için örneklem büyüklüğünün (n= 922) yeterli düzeyde olduğu düşünülmektedir. Katılımcılara ait genel bilgiler Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1. Sağlık çalışanlarına ait demografik özellikler

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	314	34.1
	Kadın	608	65.9
Yaş	18-30 yaş aralığında	766	83.1
	31-40 yaş aralığında	92	10.0
	41-50 yaş aralığında	55	6.0
	51-60 yaş aralığında	8	0.9
	61-70 yaş aralığında	1	0.1
Eğitim	Lise	208	22.6
	Meslek Yüksekokul	264	28.6
	Lisans mezunu	402	43.6
	Yüksek lisans mezunu	39	4.2
	Doktora mezunu	9	1.0
Gelir	1000 – 2500 TL	143	15.1
	2501 – 4000 TL	459	28.1
	4001 – 5500 TL	404	43.8
	5501 – 7000 TL	72	7.8
	7001-üzerinde TL	44	4.8
Pozisyon	Çalışan / Personel	867	94.0
	Orta kademe yönetici	42	4.6
	Üst yönetici	13	1.4
Çalışma Süresi	1-5 yıl arası	796	86.3
	6-10 yıl arası	95	10.3
	11-15 yıl arası	19	2.1
	16-20 yıl arası	4	0.4
	21 ve üzeri yıllar	8	0.9
Medeni Hal	Bekâr	665	72.1
	Evli	257	27.9

Araştırmaya katılan katılımcıların %34.1’i (n= 314) erkek, %65.9’u (n= 608) kadındır. %83.1’i (n= 766) 18 ile 30 yaş aralığında, %10’u (n= 92) 31 ile 40 yaş aralığında, %6’sı (n= 55) 41 ile 50 yaş aralığında, %0.9’u (n= 8) 51 ile 60 yaş aralığında ve %0.1’i (n= 1) ise 61 ile 70 yaş aralığındadır. Katılımcıların %22.6’sı (n= 208) lise mezunu, %28.6’sı (n= 264) meslek yüksekokulu mezunu, %43.6’sı (n= 402) lisans mezunu, %4.2’si (n= 39) yüksek lisans mezunu, % 1’i (n= 9) doktora mezunudur.

Katılımcıların %15.1'i (n=143) 1000 ile 2500 TL arasında, %28.1'i (n= 459) 2501 ile 4000 TL arasında, %43.8'i (n= 404) 4001 ile 5500 TL, %7.8'i (n= 72) 5501 ile 7000 TL arasında, %4.8'i (n= 44) 7001 TL ve üzeri aylık gelire sahiptir. Katılımcıların %94'ü (n= 867) hizmet vermiş oldukları kurumda personel olarak görev yapmakta olup idari bir yetkiye sahip olmamaktadır. Katılımcıların %4.6'sı (n= 42) orta kademe yöneticisi, %1.4'ü (n= 13) üst düzey yöneticisi olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların mevcut iş yerlerinde çalışma süresine göre %86.3'ü (n= 796) 1 ile 5 yıl arasında, %10.3'ü (n= 95) 6 ile 10 yıl arasında, %2.1'i (n= 19) 11 ile 15 yıl arasında, %0.4'ü (n= 4) 16 ile 20 yıl arasında ve %0.9'u (n= 8) katılımcı ise 21 yıl ve üzeri şeklindedir. Araştırmaya katılan gönüllü kişilerin %72.1'i (n= 665) bekâr, %27.9'u (n= 257) evlidir.

3.3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında toplanan verilere ait araştırmanın değişkenleri ve değişkenleri ölçmek için kullanılan ölçekler bilgisi şu şekildedir:

İşin Anlamlılığı: İşin anlamlılığı değişkenine ait sorular için Ashmos ve Duchon (2000) tarafından geliştirilen “iş yerinde maneviyat” ölçeğinden faydalanılmıştır. Değişkene ait ifadeler Brislin (1986)'in araştırması temel alınarak İngilizce → Türkçe; Türkçe → İngilizce; İngilizce → Türkçe şeklinde Türkçe diline uzmanlar yardımcılığıyla çevrilmiştir. Ölçeğin kullanımı için gerekli izin alınmış olup Ek3'te belirtilmiştir. Toplamda 7 ifade mevcuttur. Bu değişkene ait soru ifadelerinden birisi “işime yüklediğim kişisel anlamların sebebini biliyorum” şeklindedir. Cevaplar 7'li Likert Tipi ölçek kullanılarak elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 7. Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.858'dir.

İş'te Kendini Geliştirme Ölçeği: Porath vd. (2012) tarafından geliştirilen Türkçe'ye Koçak (2016) tarafından uyarlanıp geçerliliği ve güvenirliği yapılmış “iş hayatında kendini geliştirme” ölçeğinin iki alt boyutu “öğrenme” ve “canlılık” kullanılmıştır. Toplamda 8 soru bulunmaktadır. İşte kendini geliştirme ölçeği, öğrenme alt boyutuna ait ifadelerden “işlere bakış açımı değiştiren yeni şeyler öğreniyorum” şeklindedir. İşte kendini geliştirme ölçeğinin “canlılık alt boyutuna ait ifadelerden birisi “kendimi pozitif enerji dolu hissederim” şeklindedir. Cevaplar 7'li Likert Tipi ölçek kullanılarak elde edilmiştir (1. Hiçbir Zaman → 7. Her Zaman). Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.85- 0.96'dır.

İşe Yabancılaşma: Nair ve Vohra (2010) tarafından geliştirilen “işe yabancılaşma ölçeği” kullanılmıştır. Toplamda 8 ifade bulunmaktadır. Değişkene ait ifadelerden birisi “işyerimde yaptığım işten zevk almıyorum, sadece para almak için zaman geçiriyorum”

şeklindedir. Cevaplar 7’li Likert Tipi ölçek kullanılarak elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 7. Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.82’dir.

Proaktif Davranış: Griffin vd. (2007) tarafından uygulanan takım üyesi proaktivite soruları kullanılmıştır. Değişkene ait ifadeler Brislin (1986)’in araştırması temel alınarak İngilizce → Türkçe; Türkçe → İngilizce; İngilizce → Türkçe şeklinde Türkçe diline uzmanlar yardımcılığıyla çevrilmiştir. Toplamda 3 ifade bulunmaktadır. Değişkene ait ifadelerden birisi “birimimin işleyişini geliştiririm” şeklindedir. Cevaplar 7’li Likert Tipi ölçek kullanılarak elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 7. Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.83’dür. Bu ölçek aynı zamanda Wu vd. (2018) tarafından kullanılmıştır. Mevcut araştırma kapsamında ise, Wu vd. (2018)’nin araştırması temel alınmıştır.

Kontrol Değişkenler: Cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, iş yerine ait çalışanın pozisyonu, mevcut iş yerinde çalışma süresi, medeni durum değişkenleri kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır. Demografik değişkenler, Roof (2015), Binyamin ve Brender-İlan (2018), Wu vd. (2018), Guan ve Frenkel (2020) kaynakları temel alınarak araştırmaya dahil edilmiştir.

Cinsiyet, 1 erkek, 2 kadın olacak şekilde kodlanmıştır. Yaş değişkeni 1–5 arasında kodlanmıştır (1. 18-30 yaş aralığı → 5. 61 – 70 yaş aralığı). Eğitim değişkeni, 1-5 arasında kodlanmıştır (1. Lise → 5. Doktora). Gelir değişkeni, 1-5 arasında kodlanmıştır (1. 1000-2500 TL → 5. 7001 TL ve üzeri). Pozisyon değişkeni, 1-3 arasında kodlanmıştır (1. Personel/çalışan → 3. Üst düzey yönetici). Mevcut iş yerinde çalışma süresi 1-5 arasında kodlanmıştır (1. 1-5 yıl arası → 5. 21 yıl ve üzeri). Medeni durum değişkeni, 1. bekâr; 2 evli olacak şekilde kodlanmıştır. Akademisyenler üzerine yürütülen araştırma için, 1. Kamu, 2. Özel sektör olmak üzere çalışanların görev yapmakta olduğu sektör sorusunda eklenmiştir. Aynı zamanda akademisyen örneklemini için 1. öğretim görevlisi, 2. araştırma görevlisi, 3. doktor öğretim üyesi, 4. doçent doktor, 5. profesör doktor olmak üzere araştırmacıların unvanlarına ait demografik değişken eklenmiştir.

Cinsiyet: Kadınlar erkeklere göre daha fazla duygusal olabilirler. Cinsiyet farklılıkları bu nedenle araştırmanın kapsamında incelenen değişkenleri de etkileyebilir. *Örneğin*, kadınlar erkeklere oranla daha fazla duygu durumlarını işlerine yansıtabilirler. Bu durum ise işlerinde anlam elde ettiklerinde daha fazla proaktif davranmalarına sebep olurken işlerinden uzaklaştıkça daha az proaktif davranış sergilemelerine neden olabilir.

Yaş: Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarsisine göre insan barınma, yemek yeme, içmek gibi temel ihtiyaçlarını tamamladıktan sonra, kendini geliştirme ihtiyacını içerisinde girebilmektedir. Yaş arttıkça, bireylerin tecrübeleri ilerledikçe işlerindeki anlam arayışı

da artabilmektedir. Bu durum ise edindikleri anlam düzeyine göre proaktif davranışta bulunma düzeylerini etkileyebilmektedir.

Gelir: Bireylerin gelirleri arttıkça daha fazla proaktif davranmak isteyebilmektedir. Gelirleri azaldıkça proaktif davranışta bulunma eğilimleri azalabilmektedir.

Eğitim: Eğitimsiz kişilerde işe yabancılaşma duygusu fazla olabilir. Eğitimli kişiler ise nasıl ve hangi yoldan gidecekleri hakkında amaç edinerek, işlerinde anlam kazanarak kendilerini geliştirmek için daha fazla çaba sarf edip işlerinde proaktif davranabilmektedirler. Eğitimsiz kişilerde ise nasıl kendilerini geliştirmeleri gerektiği konusunda bir bilgi eksikliği olabilir, bu durumda daha az proaktif davranışlar ortaya çıkabilir.

Mevcut işyerinde çalışma süresi: Bu değişken, bireylerin iş yerlerinde işlerine karşı hissettikleri duygu düzeylerini ölçmek amacıyla eklenmiştir. Bir insan çalıştığı kuruma yönelik olarak işe karşı yabancılaşma duygusuna sahip ise daha az proaktif davranacak hatta iş yerinden çıkmak isteyebilecektir; fakat uzun yıllardır o iş yerinde çalışıyorsa iş yerine yönelik aidiyetlik duygusu artabilir ve o kurumda çalışmak için daha fazla anlama sahip olabilir. Bu durumda proaktiflik düzeyinin artmasına katkı sağlayabilir.

Medeni durum: Evli bireyler, iş aile dengesi göz önüne alındığında, mesuliyetleri çok fazla olabilmektedir. İşgörenlerin sorumluluklarının fazla olması sebebiyle bireylerin işe yabancılaşmaları artabilir, proaktiflikleri azalabilir. Bekar bireyler odak noktalarını işe daha fazla verebilirler. Bu durum neticesinde kendini geliştirip daha fazla proaktif davranabilmektedirler.

İşteki pozisyon: Bireylerin makamları ve pozisyonu işteki sorumluluklarını belirlemektedir. İşte pozisyon derecesi arttıkça sahip oldukları fazla sorumluluktan dolayı daha fazla proaktif davranışta bulunmaları, kendilerini geliştirmeleri gerekebilmektedir.

Unvan: Unvan sadece akademisyen örnekleme için eklenmiştir. Bunun sebebi ise unvan akademisyenlik camiasında bilgiye dayalı olarak, bireylerin kendilerini geliştirme düzeylerini gösteren kazanılmış bir unsurdur. Burada kendisini yüksek lise hocası olarak ifade eden akademisyenlerin (*örneğin*, öğretim görevliliği kadrolarında yer alan bireylerin) daha az proaktif davranabileceği düşünülmektedir. Sadece ders yükü sorumlulukları yerine getirmek bazı akademisyenler için yeterli olabilmektedir; fakat hem kendilerini geliştirmek hem de öğrencilerini geliştirmek isteyen bireyler unvan kademelerinde ilerleyerek daha fazla proaktif davranışta bulunabilmektedir.

2.3.3. Araştırmanın Bulguları

Sağlık çalışanları üzerinde yürütülmüş olan araştırma kapsamında elde edilen verilerin testinde “bağımsız değişken, işin anlamlılığı, işe yabancılaşma, bağımlı değişken, proaktif davranış, aracı değişken işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık)” olarak belirlenmiştir. Öncelikle araştırmanın değişkenlerine ait faktör analizi, korelasyon analizi, geçerlilik ve güvenilirliğine ait sonuçlara yer verilmiştir. Son olarak ise oluşturulan araştırma modeli test edilmiştir. Araştırma modelinin analizi için IBM SPSS statistic 23 programı, PROCESS v.3.4 eklenti programı ve AMOS 20 paket programları kullanılmıştır. Araştırmanın analiz sonuçlarına ait bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.3.4. Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi, belirli bir kuramsal yapıya yönelik olarak hazırlanmış olan ölçeğin, araştırma sürecinde katılımcılardan edinilen cevaplar neticesinde ve faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktörlerin, kuramsal yapısının (gözlenmeyen gizil/örtük değişkenler) davranışsal olarak alan yazındaki ölçme aracı ile aynı faktör sonucuna sahip olup olmadığının açıklanmasına yardımcı olmaktadır. Veri setinin faktör analizi için uygunluğunun belirlenebilmesi için temelde dört aşama gerekmektedir. 1) Veri setinin faktör analizi için uygunluğunun belirlenmesi (korelasyon matrisinin oluşturulması, Barlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü); 2) faktörlerin elde edilmesi; 3) faktör rotasyonun sağlanması, 4) faktörlerin isimlendirilmesi (Tucker ve MacCallum, 1997; Thompson, 2004; Büyüköztürk, 2002; Kalaycı, 2010: 321- 323; Mindrila, 2017; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018:177-246; Watkins, 2021).

Doğrulayıcı faktör analizi ise öncül alan yazına göre hazırlanmış ölçme aracı ve ölçülmek istenen yapının, elde edilen verilere göre yapı geçerliliğinin sağlanması ve öncül alan yazına göre ölçme aracı bilgilerinin doğrulanmasını test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Thompson, 2002; Büyüköztürk, 2002; Harrington, 2009; Brown, 2015; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018: 177; Gürbüz, 2019b: 50-53). Gürbüz (2019b: 33)’e göre elde edilen verilerin yapı geçerliliğinin sağlanıp sağlanmadığının kararının verilebilmesi için uyum iyiliği indekslerine (Goodness of fit indices) bakılmaktadır. Tablo 2’de uyum iyiliği değerlerine ilişkin bilgi verilmiştir.

Tablo 2. YEM’de kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve eşik değerleri^{2F4}

İndeks	Açıklama	İyi uyum	Kabul edilebilir
--------	----------	----------	------------------

⁴ Gürbüz, S. (2019b). AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

χ^2 (CMIN)	Önerilen model ile verinin uyumunu test eder. Anlamsız olması, önerilen model ile örneklem kovaryanslarının benzer olduğu anlamına gelir.	$p>0.05$ (anlamsız olmalı)	
χ^2/df	χ^2 değeri örneklemden etkilendiğinden serbestlik derecesine oranı daha güvenilir sonuçlar verir.	< 3	$3<(\chi^2/df)<5$
RMSEA	Serbestlik derecesini de dikkate alarak modelin örneklem kovaryansı ile ne derece uyumlu olduğunu sunar.	$<.05$	$<.103F^5$
SRMR	Evrene ait kovaryans matrisi ile örnekleme ait kovaryans matrisi arasındaki artık kovaryansları test eder.	$<.05$	$<.08$
CFI	Serbestlik derecesi ile örneklem büyüklüğünü dikkate alarak test edilen modeli temel modele göre mukayese eder.	$>.95$	$>.90$
NFI	CFI'dan farklı olarak χ^2 dağılımının gerektirdiği şartlara bağlı olmaksızın karşılaştırma yapar.	$>.95$	$>.90$
NNFI (TLI)	NFI'nın serbestlik derecesini dikkate alarak hesaplanmış halidir.	$>.95$	$>.90$
IFI	Örneklem büyüklüğü ve modelin karmaşıklık derecesini dikkate alarak modelin uyumunu test eder.	$>.95$	$>.90$
GFI	Model uyumunu, örneklem büyüklüğünden bağımsız olarak test eder.	$>.95$	$>.90$
AGFI	GFI'nın serbestlik derecesine ayarlanmış halidir.	$>.95$	$>.804F^6$
AIC	Karşılaştırılan modeller arasında uyum bakımında daha basit modelin hangisi olduğunu test eder.	İki model arasında daha küçük olan değer	
CAIC	AIC'nin kalibre edilmiş halidir.		
BIC	AIC'ye ilave olarak örneklem büyüklüğünü dikkate alır.		

df: Degree of freedom; SRMR: Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation; CFI: Compare Fit Index; NFI: Normed Fit Index; NNFI: Non-normed Fit Index; IFI: Incremental Fit Index; TLI: Tucker-Lewis indeksi; GFI: Goodness of Fit Index; AGFI: Adjustment Goodness of Fit Index; AIC: Akaike Information Criterion; CAIC: Consistent Akaike Information Criterion; ESVI: The Expected Cross-Validation Index; BIC: Bayes Information Criterion.

Bu açıklamalar ışığında, işin anlamlılığı, işte kendini geliştirme, işe yabancılaşma ve proaktif davranış değişkenlerine ait açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

3.3.4.1. İşin Anlamlılığı Değişkenine ait Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında öncelikle, işin anlamlılığı değişkenine yönelik açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. İşin anlamlılığı değişkenine ait ifadelerin faktör yükleri, öz değer (eigen value), açıklanan varyans ve güvenilirlik (cronbach alfa) sonuçları Tablo 3'de belirtilmiştir.

Tablo 3. Sağlık çalışanları, işin anlamlılığı değişkeni açımlayıcı faktör analizinin sonuçları

⁵ Jöreskog ve Sörbom 1993'den aktaran Orhan Göksün, 2020.

⁶Tao Zhou ve Yaobin Lu (2011) Examining Postadoption Usage of Mobile Services From a Dual Perspective of Enablers and Inhibitors, *International Journal of Human Computer Interaction*, 27(12), 1177-1191.

	Faktör 1
İşimden zevk alıyorum.	0.934
Çalışmamın başkalarını memnun ettiğine inanıyorum.	0.905
İşim moralimi yükseltiyor.	0.922
Yaptığım iş hayatta en değer verdiğim şeylerle bağlantılı.	0.907
Çoğu zaman işe gelmeye can atıyorum.	0.878
İşimle toplumun sosyal açıdan iyiliği arasında bir ilişki olduğunu düşünüyorum.	0.906
İşime yüklediğim kişisel anlamların sebebini biliyorum.	0.918
Açıklanan Varyans	82.841
Öz Değer	5.799
Güvenilirlik Kat Sayısı (Cronbach Alfa)	0.966
Örnekleme Yeterliliği Ölçütü (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO))	0.922
Küresellik Testi (Bartlett's Test)	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)
	Serbestlik Derecesi (df)
	Anlamlılık (p)
	8127.704
	21
	0.000

İşin anlamlılığı değişkeni için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.922 şeklindedir. Açımlayıcı faktör analizine göre test edilen verilerinin yapısının uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine bakılmaktadır. Bu değer 0.70'den büyük olması istenilen bir sonuç olmaktadır. Dolayısıyla veri yapısının faktör analizi için uygun olduğu düşünülmektedir. İkinci olarak Bartlett testi sonuçlarına bakılmaktadır. Bartlett Testi değişkenler arasında yüksek korelasyon olması olasılığını incelemektedir. Bartlett testinin anlamlı olması sig. değerine bakılarak karar verilmektedir. İşin anlamlılığı faktörünün Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0.000 şeklindedir. Bu sonuca göre değişkenler arasında yüksek korelasyonun olduğu belirtilmektedir. Bu yönüyle veri setimiz faktör analizi için uygundur (*bakınız*, Kalaycı, 2010: 322; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018: 207). Faktör sayısının belirlenmesi için özdeğer istatistiği (Eigenvalue) değerine bakılmaktadır. 1'den büyük olan faktörler anlamlı olarak kabul edilmektedir (*bakınız*, Kalaycı, 2010: 328). Öz değeri 5.799 şeklinde olup anlamlı bir sonuca sahiptir. Bu kapsamda işin anlamlılığı değişkeni bir faktör olarak belirlenmiştir. Faktörün açıklanan varyansı %82.841'dir. İşin anlamlılığı değişkenine ait güvenirlik katsayısı 0.966'dır.

İşin anlamlılığı değişkenine yönelik yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında, kuramsal bir dayanağa yönelik tasarlanan araştırma modeli için toplanan verilerin uygunluğunu analiz etmek adına tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Oluşturulan modelde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde CFI= 0.905, GFI= 0.773, IFI= 0.905, AGFI= 0.547, RMSEA= 0.244, SRMR= 0.038, χ^2/df = 55.851 şeklinde sonuç elde edilmiştir. Elde edilen bu değerlere göre model uyum değeri gerekli düzeyde olmamaktadır.

Gürbüz (2019b: 34), örneklem sayısı büyük olan veri setlerinde ($N > 700$) χ^2 değeri oldukça yüksek değerlere sahip olacağı için χ^2/df değerinin, tercih edilen uyum iyilik indeksi üst sınırı 5'in üzerine çıkma ihtimalinin olduğu belirtilmektedir. Ulaşılan analiz sonucunun ilgili alan yazına yönelik olarak istenilen uyum iyilik değerleri sınırları içerisinde olabilmesi için modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, e6 - e7, e2 - e5, e1 - e3, e2 - e4, e3 - e5, e1 - e5, e4 - e5 arasında yedi farklı yeni kovaryans yapısı önerilmiştir. Önerilen kovaryans yapısı neticesinde istenilen sınırlar içerisindeki uyum değerlerine ulaşılmıştır. Model çözümlenmesine göre analiz sonuçları Tablo 4'de sunulmuştur. Bu analiz sayesinde ulaşılan sonuçlar, model ile veri arasındaki uyumun yeterli olduğunu göstermektedir (CFI= 0.998, GFI= 0.992, IFI= 0.998, AGFI= 0.969, RMSEA= 0.053, SRMR= 0.007, χ^2/df = 3.577).

Tablo 4. Sağlık çalışanları, işin anlamlılığı değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMSEA	SRMR
Model	3.577	0.992	0.998	0.998	0.969	0.053	0.007

3.3.4.2. İşte Kendini Geliştirme Değişkenine ait Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İşte kendini geliştirme ölçeği öğrenme ve canlılık alt boyutuna yönelik açımlayıcı faktör analizine ait ifadelerin faktör yükleri, öz değer (eigen value), açıklanan varyans ve güvenilirlik (cronbach alfa) sonuçları Tablo 5'de belirtilmiştir.

Tablo 5. Sağlık çalışanları örneklemini, işte kendini geliştirme değişkenine ait açımlayıcı faktör analizinin sonuçları

	Faktör 1 (Öğrenme)	Faktör 2 (Canlılık)
Kendimi sık sık bir şey öğrenirken buluyorum.	0.805	
İşime yarayacak yeni beceriler ediniyorum.	0.876	
İşlere bakış açımı değiştiren yeni şeyler öğreniyorum.	0.883	
İşime yarayacak yeni bilgiler ediniyorum.	0.874	
Kendimi hayat dolu ve canlı hissediyorum.		0.874
Kendimi enerjik hissediyorum.		0.899
Kendimi zinde ve uyanık hissederim.		0.868
Kendimi pozitif enerji dolu hissederim.		0.837
Açıklanan Varyans	90.958	
Öz Değer	6.399	
Güvenirlilik Katsayısı (Cronbach Alfa) (Faktör Düzeyinde)	0.963	0.969

Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach Alfa) (Genel)	0.922
Örnekleme Yeterliliği Ölçütü (Kaiser- Meyer-Olkin (KMO))	0.923
Küresellik Testi (Bartlett's Test)	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2) 10425.453
	Serbestlik Derecesi (df) 28
	Anlamlılık (p) 0.000

İşte kendini geliştirme değişkenine yönelik açımlayıcı faktör sonuçlarına göre bu boyut iki faktörden oluşmaktadır. Faktörün açıklanan varyansı %90.958'dir. Öz değeri 6.399, güvenirliği 0.922, KMO değeri 0.923 ve bu faktörün Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0.000 şeklindedir.

İşte kendini geliştirme değişkenine yönelik yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında, kuramsal bir dayanağa yönelik tasarlanan araştırma modeli için toplanan verilerin uygunluğunu analiz etmek adına birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Oluşturulan modelde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde CFI= 0.980, GFI= 0.940, IFI= 0.980, AGFI= 0.887, RMSEA= 0.110, SRMR= 0.027, $\chi^2/df= 12.173$ şeklinde sonuç elde edilmiştir. Elde edilen bu değerlere göre model uyum indeksleri beklenen değerler arasında olmamaktadır. Analiz sonucuna göre ilgili alan yazına yönelik istenilen uyum iyilik değerleri sınırları içerisinde olabilmesi için modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, e1 ve e2, e1 ve e3, e5 ve e8, e6 ve e7, e7 ve e8 arasında bir yeni kovaryans yapısı önerilmiştir. Önerilen kovaryans yapısı neticesinde istenilen sınırlar içerisindeki uyum değerlerine ulaşılmıştır. Model çözülmesine göre analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur. Bu analiz sayesinde ulaşılan sonuçlar, model ile veri arasındaki uyumun yeterli olduğunu göstermektedir (CFI= 0.995, GFI= 0.984, IFI= 0.995, AGFI= 0.959, RMSEA= 0.062, SRMR= 0.154, $\chi^2/df= 4.499$).

Tablo 6. Sağlık çalışanları örnekleme, işte kendini geliştirme değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMSEA	SRMR
Model	4.499	0.984	0.995	0.995	0.959	0.062	0.154

3.3.4.3. Proaktif Davranış Ölçeğine ait İfadelerin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Proaktif davranış ölçeğine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ifadelerin faktör yükleri, öz değer (eigen value), açıklanan varyans ve güvenirlik (cronbach alfa) sonuçları Tablo 7'de belirtilmiştir.

Tablo 7. Sağlık çalışanları örnekleme, proaktif davranış ölçeğine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizinin sonuçları

Faktör 1

Birimimin daha etkili çalışması için farklı yollar öneririm.	0.939	
Birimimin daha iyi çalışması için yeni ve gelişmiş yöntemler bulurum.	0.972	
Birimimin işleyişini geliştiririm.	0.948	
Açıklanan Varyans	90.833	
Öz Değer	2.725	
Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach Alfa)	0.949	
Örneklem Yeterliliği Ölçütü (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO))	0.737	
Küresellik Testi (Bartlett's Test)	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)	2880.992
	Serbestlik Derecesi (df)	3
	Anlamlılık (p)	0.000

Proaktif davranış ölçeğine yönelik açımlayıcı faktör sonuçlarına göre bu boyut bir faktörden oluşmaktadır. Faktörün açıklanan varyansı %90.833'tür. Öz değeri 2.725, güvenilirliği 0.949, KMO değeri 0.737 ve bu faktörün Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0.000 şeklindedir.

3.3.4.4. İşe Yabancılaşma Ölçeğine ait İfadelerin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İşe yabancılaşma ölçeğine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ifadelerin faktör yükleri, özdeğer (eigen value), açıklanan varyans ve güvenilirlik (cronbach alfa) sonuçları Tablo 8'de belirtilmiştir.

Tablo 8. Sağlık çalışanları örneklemini, işe yabancılaşma ölçeğine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizinin sonuçları

	Faktör 1
İşyerimde yaptığım işten zevk almıyorum, sadece para almak için zaman geçiriyorum.	0.842
İşyerimde günlük yaptığım görevlerimle yüzleşmek benim için acı ve sıkıcı bir deneyimdir.	0.858
Benim için çalışmak daha çok bir angarya ya da bir yük gibidir.	0.841
İşyerimde kendimden kopuk / uzaklaşmış hissediyorum.	0.848
Keşke başka bir şey yapıyor olsaydım.	0.815
Yıllar içinde işim hakkında hayal kırıklığına uğradım.	0.769
İşimde daha iyisini yapma çabası hissetmiyorum.	0.791
İşyerimde çevremdeki olaylara bağlılık hissetmiyorum (Dünya yansa umurumda değil).	0.719
Açıklanan Varyans	65.854
Öz Değer	5.268
Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach Alfa)	0.921

Örneklem Yeterliliği Ölçütü (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO))		0.904
Küresellik Testi (Bartlett's Test)	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)	5225.618
	Serbestlik Derecesi (df)	28
	Anlamlılık (p)	0.000

İşe yabancılaşıma ölçeğine yönelik açımlayıcı faktör sonuçlarına göre bu boyut bir faktörden oluşmaktadır. Faktörün açıklanan varyansı %65.854. Öz değeri 5.268, güvenilirliği 0.921, KMO değeri 0.904 ve bu faktörün Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0.000 şeklindedir.

İşe yabancılaşıma değişkenine yönelik yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Oluşturulan modelde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde CFI= 0.895, GFI= 0.869, IFI= 0.896, AGFI= 0.764, RMSEA= 0.172, SRMR= 0.053, χ^2/df = 28.272 şeklinde sonuç elde edilmiştir. Elde edilen bu değerlere göre model uyum indeksleri beklenen değerler arasında olmamaktadır. Analiz sonucuna göre ilgili alan yazına yönelik istenilen uyum iyilik değerleri sınırları içerisinde olabilmesi için modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, e1 ve e2, e1 ve e 4, e1 ve e5, e2 ve e6, e2 ve e5, e5 ve e6, e5 ve e7, e7 ve e8 arasında bir yeni kovaryans yapısı önerilmiştir. Önerilen kovaryans yapısı neticesinde istenilen sınırlar içerisindeki uyum değerlerine ulaşılmıştır. Model çözümlenmesine göre analiz sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur. Bu analiz sayesinde ulaşılan sonuçlar, model ile veri arasındaki uyumun yeterli olduğunu göstermektedir (CFI= 0.992, GFI= 0.985, IFI= 0.992, AGFI= 0.956, RMSEA= 0.063, SRMR= 0.017, χ^2/df = 4.611).

Tablo 9. Sağlık çalışanları örnekleme, işe yabancılaşıma değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMSEA	SRMR
Model	4.611	0.985	0.992	0.992	0.956	0.063	0.017

3.3.4.5. Araştırma Modeline ait Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma neticesinde elde edilen verilerin kavramsal model ile tutarlılığını test etmek için dört farklı doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi neticesine göre Tablo 10, Model 1’de bütün gözlenen değişkenler bir faktör altında ele alınarak analiz yapılmıştır. Tablo 10, Model 2’de ise gözlenen değişkenler üç farklı faktöre (bağımsız değişken: işe yabancılaşıma ve işin anlamlılığı, aracı değişken; işte kendini geliştirme, bağımlı değişken: proaktif davranış) yüklendiği varsayımına dayanmaktadır. Tablo 10, Model 3’te her bir değişken ayrı ayrı ele alınarak test edilmiştir

(işe yabancılaşma, işin anlamlılığı, öğrenme, canlılık, proaktif davranış). En son satırdaki model 3'te ise, e1-e2, e2-e5, e3-e6, e5-e7, e16-17, e18-e19, değerleri arasında 5 farklı kovaryans yapısı önerilerek araştırma modeli modifiye edilmiştir. Model 4 modifiye edilmiş beş faktörlü halinde, teorik model ile veri arasında yeterli bir uyumun olduğu gösterilmektedir ($\chi^2/df= 4.841$, GFI= 0.892, CFI= 0.961, IFI= 0.961, AGFI= 0.866, RMSEA= 0.065, SRMR= 0.038).

Tablo 10. Araştırma modeline ait doğrulayıcı faktör uyum endeksleri sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMSEA	SRMR
Model 1 (Tek Faktör)	57.108	0.293	0.395	0.396	0.170	0.247	0.197
Model 2 (Üç Faktör)	28.303	0.457	0.709	0.709	0.356	0.172	0.141
Model 3 (Beş Faktör)	7.866	0.809	0.929	0.929	0.768	0.086	0.042
Model 4 (Modifiye Edilmiş Beş Faktör)	4.841	0.892	0.961	0.961	0.866	0.065	0.038

Tablo 11'de beş faktör (sütunlar) ve her bir değişkene ait faktör ağırlıkları verilmiştir.

Tablo 11. Araştırma modeline göre döndürülmüş faktör matrisi

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
İşin Anlamlılığı1	0.862				
İşin Anlamlılığı2	0.886				
İşin Anlamlılığı3	0.849				
İşin Anlamlılığı4	0.846				
İşin Anlamlılığı5	0.781				
İşin Anlamlılığı6	0.884				
İşin Anlamlılığı7	0.892				

Tablo 11. (Devamı)

İşe Yabancılaşma1	0.811				
İşe Yabancılaşma2	0.831				
İşe Yabancılaşma3	0.818				
İşe Yabancılaşma4	0.829				
İşe Yabancılaşma5	0.801				
İşe Yabancılaşma6	0.766				
İşe Yabancılaşma7	0.762				
İşe Yabancılaşma8	0.696				
Canlılık1		0.835			
Canlılık2		0.861			
Canlılık3		0.827			
Canlılık4		0.799			
Öğrenme1				0.759	

Öğrenme2	0.832
Öğrenme3	0.827
Öğrenme4	0.826
Proaktif Davranış1	0.890
Proaktif Davranış2	0.930
Proaktif Davranış3	0.894
Açıklanan Varyans	81.576
Öz Değer	3.408
Örneklem Yeterliliği Ölçütü (Kaiser- Meyer-Olkin (KMO))	0.934
Küresellik Testi (Bartlett's Test)	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2) Serbestlik Derecesi (df) Anlamlılık (p)
	27787.075 325 0.000

Tablo 11’de en yüksek faktör ağırlığı proaktif davranış değişkeninin ikinci ölçek maddesine ait olduğu görülmektedir (faktör yükü= 0.930). En düşük faktör ağırlığı ise işe yabancılaşma değişkeninin 8. Ölçek maddesine ait olduğu görülmektedir (faktör yükü= 0.696). Kalaycı (2010: 330)’da belirtildiği üzere 0.50 ve üzerindeki faktör yükleri oldukça iyi olarak kabul edilmektedir. Araştırma modeline ait faktör yüklerinin bu koşulu sağladığı görülmektedir.

3.3.5. Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları belirlenmiş olup Tablo 12’de gösterilmiştir. Korelasyon analizi sonucuna göre %5 önem düzeyine göre 0,05’ten küçük olan değerler ilişkinin olmadığını göstermektedir. %5’ten büyük değerler ise değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını belirtmektedir (Kalaycı, 2010: 124).

Korelasyon analizi sonuçlarına göre gelir ve cinsiyet arasında -0.218 değerinde negatif ve güçlü, cinsiyet ve medeni durum arasında 0.003 pozitif ve zayıf korelasyon, medeni durum ve yaş arasında 0.507 değerinde güçlü ve pozitif, işin anlamlılığı ve proaktif davranış değişkenleri arasında 0.388 değeri ile güçlü ve pozitif, işin anlamlılığı ve öğrenme değişkeni arasında 0.465 değeri ile güçlü ve pozitif korelasyon, süre ve gelir arasında 0.144 değeri ile güçlü ve pozitif, proaktif davranış ve öğrenme değişkeni arasında 0.412 değeri ile güçlü ve pozitif bir korelasyon olduğu görülmektedir. Gelir ve yaş arasında 0.196 değeri ile güçlü ve pozitif, işin anlamlılığı ve eğitim arasında -0.124 değeri ile negatif ve güçlü, öğrenme ve medeni durum arasında -0.071 değeri ile negatif ve güçlü bir korelasyon olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkeni ve eğitim değişkeni arasında -0.031 değeri ile zayıf ve negatif korelasyon, süre değişkeni ile -0.027 değeriyle zayıf ve negatif korelasyon, pozisyon değişkeni ile -0.117 değeriyle zayıf ve negatif

korelasyon, medeni durum değişkeni ile 0.003 değeriyle zayıf ve pozitif korelasyon, öğrenme değişkeni ile -0.027 değeriyle zayıf ve negatif korelasyon, proaktif davranış değişkeni ile 0.014 değerinde zayıf pozitif korelasyon olduğu görülmektedir. Gelir değişkeni ve işin anlamlılığı değişkeni arasında -0.015 değerinde zayıf negatif korelasyon, öğrenme değişkeni ile 0.033 değerinde zayıf pozitif proaktif davranış değişkeni ile 0.081 değerinde zayıf ve pozitif korelasyon bulunmaktadır. Eğitim değişkeni ile öğrenme değişkeni arasında -0.041 değerinde zayıf ve negatif korelasyon, proaktif davranış değişkeni ile -0.025 değerinde zayıf ve negatif ilişki görülmektedir. Süre değişkeni ile işin anlamlılığı değişkeni arasında -0.040 değerinde zayıf ve negatif korelasyon, öğrenme değişkeni ile -0.016 değerinde zayıf ve negatif korelasyon, proaktif davranış değişkeni ile 0.037 değerinde zayıf ve pozitif korelasyon bulunmaktadır. Pozisyon ve işin anlamlılığı değişkeni arasında 0.009 değeriyle zayıf ve pozitif korelasyon, proaktif davranış ile 0.041 değerinde zayıf ve pozitif korelasyon görülmektedir. Medeni durum değişkeni ile işin anlamlılığı değişkeni arasında -0.009 değerinde zayıf ve negatif korelasyon, proaktif davranış değişkeni ile 0.008 değerinde zayıf ve pozitif korelasyon olduğu görülmektedir. Canlılık değişkeninin cinsiyet ile arasında -0.032 değerinde zayıf ve negatif, yaş ile arasında 0.012 değerinde zayıf ve pozitif, gelir değişkeni ile 0.044 değerinde zayıf ve pozitif, eğitim değişkeni ile -0.016 değerinde negatif ve zayıf, çalışma süresi değişkeni ile 0.010 değerinde pozitif ve zayıf, pozisyon değişkeni ile 0.025 değerinde pozitif ve zayıf, medeni durum değişkeni ile arasında -0.031 değerinde negatif ve zayıf, işin anlamlılığı değişkeni ile arasında 0.449 değerinde güçlü ve pozitif, öğrenme değişkeni ile 0.762 değerinde güçlü ve pozitif bir korelasyon olduğu görülmektedir.

İşe yabancılaşma değişkeninin cinsiyet ile arasında 0.032 değerinde zayıf ve pozitif, yaş ile arasında -0.076 değerinde negatif, gelir değişkeni ile 0.011 değerinde zayıf ve pozitif, eğitim değişkeni ile 0.111 değerinde pozitif ve güçlü, çalışma süresi değişkeni ile -0.010 değerinde negatif ve zayıf, pozisyon değişkeni ile -0.078 değerinde negatif, medeni durum değişkeni ile arasında -0.090 değerinde negatif ve güçlü, işin anlamlılığı değişkeni ile arasında -0.403 değerinde güçlü ve negatif, öğrenme değişkeni ile -0.277 değerinde güçlü ve negatif, canlılık değişkeni ile -0.310 değerinde güçlü ve negatif, proaktif davranış değişkeni ile -0.155 değerinde güçlü ve negatif bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Bu durumda en yüksek korelasyon değerinin canlılık ve öğrenme değişkeni arasında olduğu görülmektedir. En düşük korelasyon değerinin ise işe yabancılaşma ve canlılık değişkeni arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Sağlık çalışanları örnekleme, değişkenlere ait güvenilirlikler, değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve korelasyon analizi sonucu

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Cinsiyet	U.D.	0.476	1											
2. Yaş	U.D.	0.676	-.089**	1										
3. Gelir	U.D.	0.991	-.218**	.196**	1									
4. Eğitim	U.D.	0.900	-.031	.188**	.388**	1								
5. Süre	U.D.	0.579	-.027	.432**	.144**	.104**	1							
6. Pozisyon	U.D.	0.306	-.117**	.183**	.134**	.089*	.085**	1						
7. Medeni Durum	U.D.	0.451	.003	.507**	.207**	.195**	.308**	.164**	1					
8. İşin Anlamlılığı	4.99	1.672	.087**	-.062	-.015	-.124**	-.040	.009	-.009	1				
9. Öğrenme	4.85	1.640	-.027	-.067*	.033	-.041	-.016	.014	-.071*	.465**	1			
10. Canlılık	4.57	1.634	-.032	.012	.044	-.016	.010	.025	-.031	.449**	0.762**	1		
11. Proaktif Davranış	4.87	1.669	.014	.009	.081*	-.025	.037	.041	.008	.388**	.412**	.378**	1	
12. İşe Yabancılaşma	2.26	1.300	.032	-.076*	.011	.111**	-.010	-.078*	-.090**	-.403**	-.277**	-.310**	-.155**	1

N= 922 Parantez içleri güvenilirlikleri ifade etmektedir. * $p < .05$, ** $p < .01$, Bütün ölçekler için 7'li Likert derecelendirilmesi kullanılmıştır. U.D: Uygulanabilir Değil

2.3.6. Hipotez Testlerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

İlgili alan yazına göre geliştirilen, Tablo 13’de gösterilen, işin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olup olmadığını (hipotez 1) test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analize dâhil edilen kontrol değişkenleri (cinsiyet, yaş, gelir, eğitim durumu, bireylerin iş yerlerindeki mevcut çalışma süreleri, pozisyon, medeni durum) ile proaktif davranış arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan doğrusal regresyon analizi sonucuna göre sadece gelirin proaktif davranış ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür (Beta= 0.143, p= 0.038). Sırasıyla cinsiyetin (Beta= 0.013, p= 0.908), yaştan (Beta= 0.024, p= 0.778), eğitim durumunun (Beta= -0.025, p= 0.680), iş görenin mevcut iş yerinde çalışma süresinin (Beta= 0.126, p= 0.200), pozisyonun (Beta= 0.139, p= 0.402), medeni durumun (Beta= -0.095, p= 0.472) proaktif davranış ile ilişkisi olmadığı görülmüştür. Araştırmanın sonucuna göre ise işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkiyi gösteren Model 1’de işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 1 desteklenmiştir (Beta= 0.373, p < 0.000).

İşin anlamlılığı ile öğrenme arasındaki ilişkiye ait regresyon analizi yapılırken; kontrol değişkenleri ile öğrenme (bağımlı değişken) arasındaki ilişkide sadece cinsiyet (Beta= -0.207, p= 0.049) ve medeni durumun (Beta= 0.267, p= 0.035) bağımlı değişken ile bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaştan (Beta= -0.083, p= 0.638), gelirin (Beta= 0.058, p= 0.284), eğitim durumunun (Beta= 0.032, p= 0.583), işgörenin mevcut iş yerinde çalışma süresinin (Beta= 0.083, p= 0.374), pozisyonun (Beta= 0.060, p= 0.707) öğrenme değişkeni ile ilişkisi olmadığı görülmüştür. İşin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile öğrenme (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 2a) test etmek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonucuna göre ise Model 2 anlamlıdır (Beta= 0.450, p< 0.000). Bu sonuca göre işin anlamlılığı ile öğrenme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 2a desteklenmiştir.

İşin anlamlılığı ile işte kendini geliştirme (canlılık) arasındaki ilişkiye ait regresyon analizi sonucuna göre kontrol değişkenleri ile canlılık (bağımlı değişken) arasındaki ilişkide; kontrol değişkenlerinden sadece medeni durumun (Beta= -0.260, p= 0.041) bağımlı değişken ile arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetin (Beta= -0.202, p= -1.918), yaştan (Beta= 0.138, p= 0.160), gelirin (Beta= 0.045, p= 0.405), eğitim durumunun (Beta= 0.055, p= 0.814), iş görenin mevcut iş yerinde çalışma süresinin (Beta= 0.052, p= 0.580), pozisyonun (Beta= 0.041, p= 0.041) canlılık değişkeni ile arasında ilişki olmadığı görülmüştür. İşin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile canlılık

(bağımlı değişken) değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olup olmadığını (hipotez 2b) test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre Tablo 13’de gösterilen Model 3 anlamlı çıkmıştır (Beta= 0.438, $p < 0.000$). Bu duruma göre işin anlamlılığı ile canlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 2b desteklenmiştir.

İşte kendini geliştirme (öğrenme) ile proaktif davranış arasındaki ilişkide, kontrol değişkenlerinden sadece gelirin (Beta= 0.139, $p = 0.013$) bağımlı değişken (proaktif davranış) ile arasında bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetin (Beta= 0.161, $p = 0.134$), yaşı (Beta= 0.030, $p = 0.768$), eğitim durumunun (Beta= -0.090, $p = 0.136$), iş görenin mevcut iş yerinde çalışma süresinin (Beta= 0.079, $p = 0.414$), pozisyonun (Beta= 0.146, $p = 0.373$), medeni durumun (Beta= 0.039 $p = 0.766$) proaktif davranış değişkeni ile arasında bir ilişki olmadığı görülmüştür. İşte kendini geliştirmede öğrenme (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olup olmadığını (hipotez 3a) test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre ise Tablo 13’de gösterilen Model 4 anlamlı çıkmıştır (Beta= 0.411, $p < 0.000$). Bu analiz sonucuna göre öğrenme ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 3a desteklenmiştir.

İşte kendini geliştirmede canlılık (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olup olmadığını (hipotez 3b) test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda kontrol değişkenlerinden sadece gelirin (Beta= 0.148, $p = 0.010$) bağımlı değişken ile arasında bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet (Beta = 0.160 $p = 0.146$), yaş (Beta= -0.059, $p = 0.567$), eğitim durumu (Beta= -0.103, $p = 0.136$), iş görenin mevcut iş yerinde çalışma süresi (Beta= 0.093, $p = 0.094$), pozisyon (Beta= 0.158, $p = 0.342$), medeni durum (Beta= 0.030, $p = 0.820$) ile proaktif davranış değişkeni arasında bir ilişki olmadığı görülmüştür. İşte kendini geliştirmede canlılık (bağımsız değişken), ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişki Tablo 13, Model 5’de gösterildiği üzere anlamlı çıkmıştır (Beta= 0.378, $p < 0.000$). Bu duruma göre canlılık ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 3b desteklenmiştir.

Tablo 13. Sağlık çalışanları örnekleme, işin anlamlılığı, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait basit doğrusal regresyon analizi sonuçları (SPSS)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken				
	Proaktif Davranış	İşte Kendini Geliştirme		Proaktif Davranış	
		Öğrenme	Canlılık		
		Model 1 (Hipotez 1)	Model 2 (Hipotez 2a)	Model 3 (Hipotez 2b)	Model 4 (Hipotez 3a)
Sabit	6.956[2.467]***	8.852 [3.001]***	7.470 [2.537]***	5.910 [2.117]***	6.939 [2.481]***
<i>Kontrol Değişkenler</i>					
Cinsiyet	0.116 [0.013]	-1.972 [-0.207]*	-1.918 [-0.202]	1.500 [0.161]	1.456 [0.160]
Yaş	0.234 [0.024]	-0.841 [-0.083]	1.406 [0.138]	0.296 [0.030]	-0.573 [-0.059]
Gelir	2.514 [0.143]**	1.072 [0.058]	0.833 [0.045]	2.481 [0.139]*	2.599 [0.148]**
Eğitim Durumu	-0.413 [-0.025]	0.548 [0.032]	0.931 [0.055]	-1.490 [-0.090]	-1.675 [-0.103]
Çalışma Süresi	1.284 [0.126]	0.890 [0.083]	0.553 [0.052]	0.817 [0.079]	0.941 [0.093]
Pozisyon	0.838 [0.139]	0.376 [0.060]	0.256 [0.041]	0.890 [0.146]	0.950 [0.158]
Medeni Durum	-0.719 [-0.095]	-2.107 [-0.267]*	-2.051 [-0.260]*	0.298 [0.039]	0.228 [0.030]
<i>Temel Değişkenler</i>					
İşin Anlamlılığı	12.662 [0.373]***	15.962 [0.450]***	15.507 [0.438]***	-	-
Öğrenme	-	-	-	13.580[0.411]***	-
Canlılık	-	-	-	-	12.247 [0.378]***
R ²	0.154	0.228	0.213	0.153	0.153
R	0.401	0.477	0.462	0.391	0.391
F	21.930	33.672	30.964	20.619	20.619

Not: N=922; []: Köşeli Parantez içi Beta değerini; Köşeli Parantezin sağında kalan değer t değerini; *p < .05 **p < .01 ***p < .001 ifade etmektedir.

İşe yabancılaşma (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 5) test etmek amacıyla yürütölen regresyon analizi sonucuna göre kontrol değişkenlerinden sadece gelirin (Beta= 0.182, p= 0.003) bağımlı değişken ile arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet (Beta= 0.153, p= 0.193), yaş (Beta= -0.056, p= 0.056), eğitim durumu (Beta= -0.086, p= 0.190), iş görenin mevcut iş yerinde çalışma süresi (Beta= 0.116, p= 0.268), pozisyon (Beta= 0.149, p= 0.502), medeni durum (Beta= -0.096 p= 0.502) ile proaktif davranış değişkeni arasında bir ilişkinin olmadığı görölmüştür. İşe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişki Tablo 14’de belirtilmektedir. Bu ilişkiyi tespit etmek için yapılan regresyon analizi sonucuna göre Tablo 14 Model 6 anlamlıdır (Beta= -0.195, p < 0.000). Bu duruma göre işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 5 desteklenmiştir.

Tablo 14’de gösterildiği üzere işe yabancılaşmanın (bağımsız değişken) ile öğrenme (bağımlı değişken) değişkeni arasındaki ilişkiyi (hipotez 6a) test etmek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonucuna göre kontrol değişkenlerinden sadece medeni durumun (Beta= -0.300, p= 0.029) ile öğrenme (bağımlı değişken) arasında bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet (Beta= -0.030, p= 0.791), yaş (Beta= -0.195, p= 0.068), gelir (Beta= 0.104, p= 0.077), eğitim durumu (Beta= -0.014, p= 0.825), işgörenin mevcut iş yerinde çalışma süresi (Beta= 0.082, p= 0.420), iş pozisyonu (Beta= 0.036, p= 0.837) ile öğrenme değişkeni arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşe yabancılaşma ile öğrenme değişkeni arasındaki ilişkiyi gösteren Model 7 anlamlıdır (Beta= -0.365, p<0.000). Bu duruma göre işe yabancılaşma ile öğrenme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 6a desteklenmiştir.

İşe yabancılaşma (bağımsız değişken) ile canlılık (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 6b) test etmek amacıyla uygulanan Tablo 14’de belirtilen regresyon analizi sonucuna göre kontrol değişkenlerinden sadece medeni durum (Beta= -0.304, p= 0.026) ile canlılık (bağımlı değişken) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet (Beta= -0.027, p= 0.811), yaş (Beta= 0.024, p= 0.820), gelir (Beta= 0.090, p= 0.123), eğitim durumu (Beta= 0.019, p= 0.765), iş görenin mevcut iş yerinde çalışma süresi (Beta= 0.054, p= 0.591), iş pozisyonu (Beta= 0.005, p= 0.974) kontrol değişkenleri ile canlılık arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşe yabancılaşma ile canlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek için oluşturulan Model 8 anlamlıdır (Beta= -0.399, p < 0.000). Bu duruma göre işe yabancılaşma ile canlılık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 6b desteklenmiştir.

Tablo 14. Sağlık çalışanları örnekleme, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait basit doğrusal regresyon analizi sonuçları (SPSS)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken		
	İşte Kendini Geliştirme		
	Proaktif Davranış	Öğrenme	Canlılık
	Model 6 (Hipotez 5)	Model 7 (Hipotez 6a)	Model 8 (Hipotez 6b)
Sabit	12.861 [4.681]***	16.993 [5.979]***	15.055 [5.540]***
Kontrol Değişkenler			
Cinsiyet	1.303 [0.153]	-0.265 [-0.030]	-0.239 [-0.027]
Yaş	-0.050 [-0.056]	-1.829 [-0.195]	0.277 [0.024]
Gelir	2.990 [0.182]**	1.769 [0.104]	1.544 [0.090]
Eğitim Durumu	-1.311 [-0.086]	-0.221 [-0.014]	0.299 [0.019]
Çalışma Süresi	1.108 [0.116]	0.808 [0.082]	0.538 [0.054]
Pozisyon	0.834 [0.149]	0.206 [0.036]	0.032 [0.005]
Medeni Durum	-0.672 [-0.096]	-2.182 [-0.300]*	-2.237 [-0.304]*
Temel Değişken			
İşe Yabancılaşma	-4.640 [-0.195]***	-9.002 [-0.365]***	-9.964 [-0.399]***
R²	0.037	0.093	0.104
R	0.191	0.305	0.322
F	4.336	11.682	13.205

Not: N=922, []: Köşeli Parantez içi Beta değerini; Köşeli Parantezin sağında kalan değer t değerini; *p < .05 **p < .01 ***p < .001 ifade etmektedir.

İşe yabancılaşma ve işin anlamlılığı (bağımsız değişkenler) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 8a) test etmek amacıyla yürütülen regresyon analizi sonucuna göre kontrol değişkenlerinden sadece gelir (Beta= 0.143, p= 0.012) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasında bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet (Beta= 0.012, p= 0.915), yaşın (Beta= 0.025, p= 0.808), eğitim durumu (Beta= -0.026, p= 0.672), iş görenin mevcut iş yerinde çalışma süresi (Beta= 0.125, p= 0.201), iş pozisyonu (Beta= -0.040, p= 0.399), medeni durum (Beta= -0.094 p= 0.479) kontrol değişkenleri ile proaktif davranış değişkeni arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Temel değişkenlerden işin anlamlılığı değişkeni analiz sürecine dâhil edildiğinde; işin anlamlılığı (Beta= 0.375, p= 0.000) ve işe yabancılaşma (Beta= 0.006, p= 0.893) değişkenleri ile proaktif davranış değişkeni arasındaki ilişki Tablo 15 Model Model 9'da belirtilmektedir. Bu duruma göre işin anlamlılığı değişkeni, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkiye dâhil edildiğinde, işe yabancılaşma değişkeni ile proaktif davranış arasındaki negatif ve anlamlı ilişkinin ortadan kalktığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre Hipotez 8a kabul edilmiştir.

Tablo 15'de gösterildiği üzere işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma (bağımsız değişkenler) değişkenleri ile öğrenme (bağımlı değişken) değişkeni arasındaki ilişkiyi (hipotez 8b) test etmek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonucuna göre kontrol

değişkenlerinden sadece medeni durum (Beta= -0.299, p= 0.018) ile öğrenme (bağımlı değişken) arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet (Beta= -0.182, p= 0.082), yaş (Beta= -0.108, p= 0.271), gelir (Beta= 0.062 , p= 0.252), eğitim durumu (Beta= 0.051, p= 0.384), işgörenin mevcut iş yerinde çalışma süresi (Beta= 0.092, p= 0.324), iş pozisyonu (Beta= 0.027, p= 0.866) ile öğrenme değişkeni arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşin anlamlılığı bu analiz sürecine dâhil edildiğinde, işin anlamlılığı (Beta= 0.405, p< 0.000) ve işe yabancılaşma (Beta= -0.149, p< 0.000) ile öğrenme değişkeni arasındaki ilişki Tablo 15, Model 10'da gösterildiği üzere anlamlıdır fakat işe yabancılaşma ile öğrenme arasındaki negatif ilişki Tablo 14 model 7 ile kıyaslandığında işin anlamlılığı değişkeni bu ilişkiye dâhil edildiğinde; işe yabancılaşma ile öğrenme arasında negatif ilişkideki Beta değerinin -0.365'den -0.149'a dönüştüğü, işe yabancılaşma ile öğrenme değişkeni arasındaki ilişkinin işin anlamlılığı aracılığıyla azaldığı tespit edilmiştir. Bu duruma göre olumlu ve olumsuz iki duygu aynı anda hissedildiğinde, işin anlamlılığı, işe yabancılaşma ile öğrenme değişkeni arasındaki negatif ve anlamlı ilişkiyi azaltmaktadır varsayımı doğrulanarak Hipotez 8b desteklenmiştir.

İşe yabancılaşma ve işin anlamlılığı (bağımsız değişkenler) ile canlılık (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 8c) test etmek amacıyla uygulanan Tablo 15 Model 11'de belirtilen regresyon analizi sonucuna göre kontrol değişkenlerinden sadece medeni durum (Beta= -0.302, p= 0.026) ile canlılık (bağımlı değişken) arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetin (Beta= -0.169, p= 0.105), yaşın (Beta= 0.105, p= 0.281), gelir (Beta= 0.050, p=0.352), eğitim durumu (Beta= 0.080, p= 0.173), iş görenin mevcut iş yerinde çalışma süresi (Beta= 0.063, p= 0.497), pozisyonu (Beta= -0.003, p= 0.985) şeklinde diğer kontrol değişkenlerinin canlılık değişkeni ile arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşe yabancılaşma ile canlılık arasındaki ilişkinin Tablo 14 Model 8'de (Beta= -0.399, p< 0.000) anlamlı ve negatif yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş anlamlılığı bu sürece dâhil edildiğinde ise işe yabancılaşma ile canlılık arasındaki negatif ilişkiye ait değer Beta= -0.197, p= 0.000 seviyesine dönüştüğü tespit edilmiştir. Bu duruma göre olumlu ve olumsuz duygular bir arada ele alındığında, işin anlamlılığı (olumlu duygu) değişkeninin, işe yabancılaşma (olumsuz duygu) ile canlılık arasındaki ilişkiyi anlamlı bir şekilde negatif yönde azaltacaktır varsayımı doğrulanarak Hipotez 8c desteklenmiştir.

Tablo 15. Sağlık çalışanları örneklemini, işin anlamlılığı, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait basit doğrusal regresyon analizi sonuçları (SPSS)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken		
	İşte Kendini Geliştirme		
	Proaktif Davranış	Öğrenme	Canlılık
	Model 9 (Hipotez 8a)	Model 10 (Hipotez 8b)	Model 11 (Hipotez 8c)
Sabit	6.264 [2.445] ***	9.629 [3.566] ***	3.285 [8.899] ***
Kontrol Değişkenler			
Cinsiyet	0.107 [0.012]	-1.743 [-0.182]	-1.622 [-0.169]
Yaş	0.242 [0.025]	-1.102 [-0.108]	1.079 [0.105]
Gelir	2.510 [0.143]*	1.145 [0.062]	0.932 [0.050]
Eğitim Durumu	-0.423 [-0.026]	0.870 [0.051]	1.363 [0.080]
Çalışma Süresi	1.279 [0.125]	0.987 [0.092]	0.680 [0.063]
Pozisyon	0.844 [-0.040]	0.169 [0.027]	-0.018 [-0.003]
Medeni Durum	-0.708 [-0.094]	-2.367 [-0.299]*	-2.405 [-0.302]*
Temel Değişken			
İşin Anlamlılığı	11.640 [0.375] ***	13.236 [0.405] ***	0.399 [0.378] ***
İşe Yabancılaşma	0.135 [0.006]	-3.666 [-0.149] ***	-0.157 [-0.197] ***
R²	0.161	0.239	0.233
R	0.402	0.489	0.483
F	19.475	31.832	30.831

Not: N=922, []: Köşeli Parantez içi Beta değerini; Köşeli Parantezin sağında kalan değer t değerini; *p < .05 **p < .01 ***p < .001 ifade etmektedir.

3.3.7. Hipotez Testlerine Yönelik PROCESS MAKRO Regresyon Analizi

Sonuçları

Sağlık çalışanları örneklemini temelinde işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirmenin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek amacıyla, Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process Makro eklenti programı kullanılmıştır. Analizlerde Model 4 kullanılarak bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan makro process aracılık etki analizlerinde, araştırmaya ait geliştirilen hipotezlerin desteklenebilmesi için analizlerden elde edilen sonuçların %95 güven aralığında (confidence interval, CI) değerlerinin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2014 aktaran Gürbüz, 2019a: 66). Aynı zamanda bootstrap analiz yönteminde, dağılımla ilgili yanlılık (bias) ve çarpıklık (skewness) düzeltilerek BCA CI (bias corrected and accelerated bootstrap confidence interval) düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değeri şeklinde analiz sonuçları raporlanmaktadır (Gürbüz, 2019a).

Process Makro Bootstrap tekniği ile yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 16'da verilmiştir. Buna göre öncelikle işin anlamlılığının ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme ölçeğine ait alt boyut olan “öğrenme” değişkeni için analiz gerçekleştirilmiştir. Bu ilişkide kontrol değişkenlerinden sadece gelir değişkenine ait

anlamli ve pozitif y6nl6 bir sonuç bulunmuştur ($B = 0.125$, %95 CI $[0.018, 0.232]$, $t = 2.302$, $p = 0.021$). Cinsiyet ($B = 0.073$, %95 CI $[-0.133, 0.281]$, $t = 0.697$, $p = 0.485$), yaş ($B = 0.048$, %95 CI $[-0.145, 0.232]$, $t = 0.489$, $p = 0.624$), eēitim durumu ($B = -0.034$, %95 CI $[-0.150, 0.081]$, $t = -0.591$, $p = 0.554$), çalışma s6resi ($B = 0.101$, %95 CI $[-0.150, 0.081]$, $t = -0.591$, $p = 0.554$), pozisyon ($B = 0.121$, %95 CI $[-0.191, 0.434]$, $t = 0.762$, $p = 0.445$) ve medeni durum ($B = -0.016$, %95 CI $[-0.267, 0.233]$, $t = -0.131$, $p = 0.895$) kontrol deēiřkenlerine ait baēımlı deēiřken ile arasında anlamlı bir sonuç tespit edilememiştir. İşin anlamlılıēı ile proaktif davranış arasındaki ilişkinin anlamlı olduēu dolayısı ile 6ērenme deēiřkeninin bu ilişkiye aracılık ettiēi sonucuna ulaşılmıştır ($B = 0.132$, %95 CI $[0.094, 0.172]$), 6nk6 Bootstrapt analiz sonucunda g6ven aralıēı deēeri 0 deēerini kapsamamaktadır. Bu sonuçlar ıřıēında, Tablo 16, Model 12’de belirtilen Hipotez 4a kabul edilmiştir.

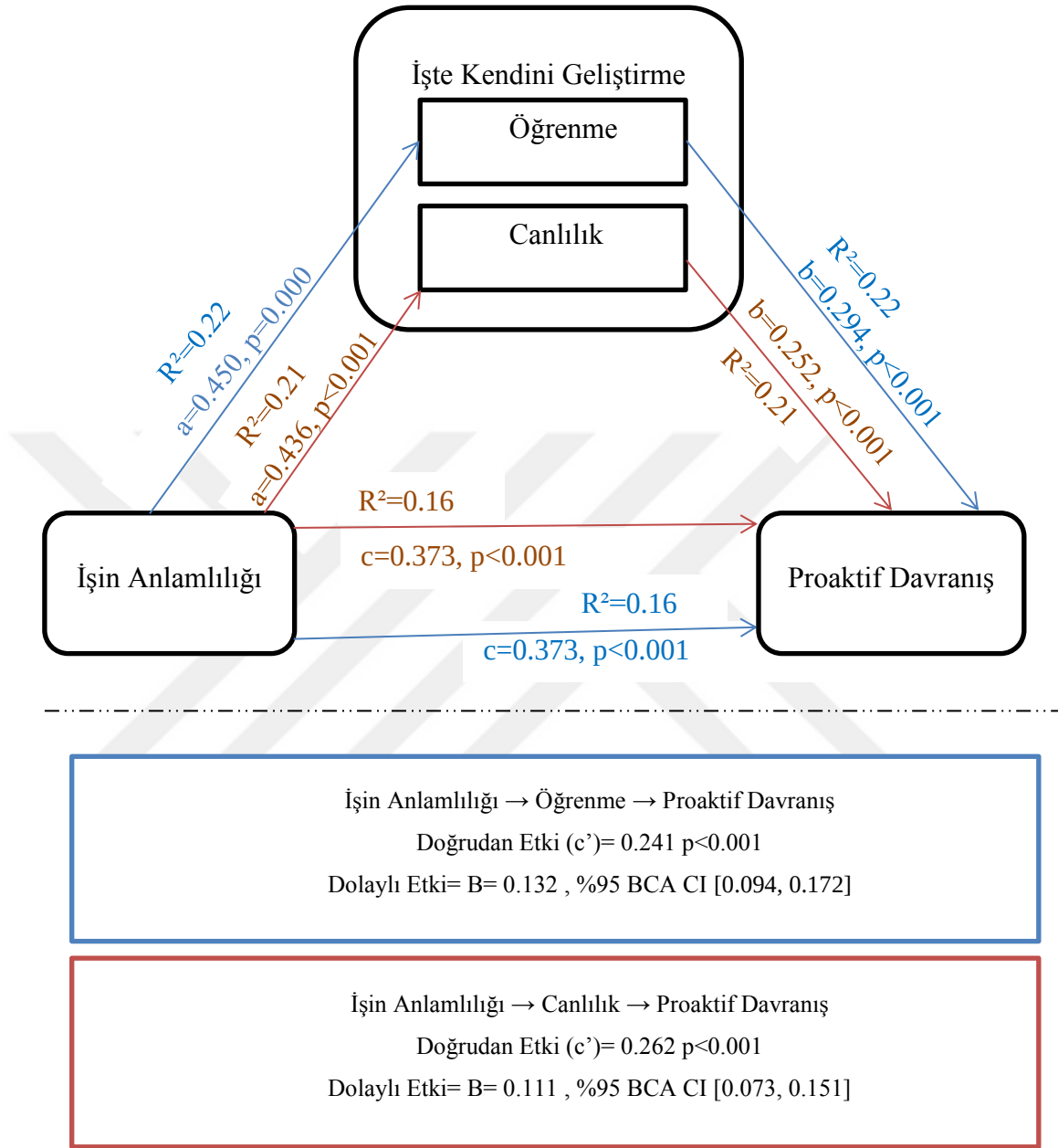
İkinci olarak ise işin anlamlılıēı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme deēiřkenine ait diēer alt boyut olan canlılık deēiřkeni için analiz gerçekleştirilmiştir. Bu ilişkide, kontrol deēiřkenlerinden sadece gelir deēiřkenine ait anlamlı ve pozitif y6nl6 bir sonuç bulunmuştur ($B = 0.131$, %95 CI $[0.023, 0.239]$, $t = 2.387$, $p = 0.017$). Cinsiyet ($B = 0.063$, %95 CI $[-0.145, 0.273]$, $t = 0.598$, $p = 0.550$), yaş ($B = -0.011$, %95 CI $[-0.207, 0.184]$, $t = -0.110$, $p = 0.911$), eēitim durumu ($B = -0.039$, %95 CI $[-0.156, 0.077]$, $t = -0.658$, $p = 0.510$), çalışma s6resi ($B = 0.112$, %95 CI $[-0.074, 0.299]$, $t = 1.118$, $p = 0.236$), pozisyon ($B = 0.128$, %95 CI $[-0.187, 0.444]$, $t = 0.799$, $p = 0.424$) ve medeni durum ($B = -0.029$, %95 CI $[-0.282, 0.223]$, $t = -0.227$, $p = 0.820$) deēiřkenleri ile baēımlı deēiřken arasında anlamlı bir sonuç tespit edilememiştir. Aynı zamanda bu ilişkide, işin anlamlılıēı ile proaktif davranış arasındaki ilişkinin pozitif y6nde anlamlı olduēu dolayısı ile canlılık deēiřkeninin ise bu ilişkiye aracılık ettiēi sonucuna ulaşılmıştır ($B = 0.109$, %95 CI $[0.073, 0.151]$). Bu sonuçlar neticesinde, Tablo 16, Model 13’de belirtilen Hipotez 4b kabul edilmiştir.

Tablo 16. Sağlık çalışanları örnekleme, işte kendini geliştirme değişkeninin, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisi (SPSS PROCESS)

Değişkenler		Sonuç Değişkenleri											
		M (Öğrenme)			Y (Proaktif Davranış)			M (Canlılık)		Y (Proaktif Davranış)			
		Model 12 (Hipotez 4a)						Model 13 (Hipotez 4b)					
		b	S.H.		b	S.H.		b	S.H.		b	S.H.	
Sabit	$\hat{I}_m$	3.000***	0.339	$\hat{I}_y$	1.584	0.354	$\hat{I}_m$	2.537***	0.339	$\hat{I}_y$	1.842	0.354	
Kontrol Değişkenler													
Cinsiyet	a	-0.207	0.105*	c.b	0.073	0.105	a	-0.201	0.105	c.b	0.063	0.106	
Yaş	a	-0.082	0.098	c.b	0.048	0.098	a	0.138	0.098	c.b	-0.011	0.099	
Gelir	a	0.058	0.054	c.b	0.125*	0.054	a	0.045	0.054	c.b	0.131*	0.055	
Eğitim Durumu	a	0.032	0.058	c.b	-0.034	0.059	a	0.054	0.058	c.b	-0.039	0.059	
Çalışma Süresi	a	0.083	0.093	c.b	0.101	0.094	a	0.051	0.093	c.b	0.112	0.095	
Pozisyon	a	0.059	0.158	c.b	0.121	0.159	a	0.040	0.159	c.b	0.128	0.161	
Medeni Durum	a	-0.267	0.126*	c.b	-0.016	0.127	a	-0.260	0.127	c.b	-0.029	0.129	
Temel Değişkenler													
X (İşin Anlamlılığı)	a	0.450	0.028	c'	0.241***	0.032***	a	0.438***	0.028	c'	0.262***	0.032	
M (Öğrenme)	-	-	-	b	0.294***	0.033***	-	-	-	-	-	-	
M (Canlılık)										b	0.252***	0.033	
	R ² =0.227; R= 0.477; F=33.672			R ² =0.161; R= 0.401; F=21.930			R ² =0.213; R= 0.462; F=30.964			R ² =0.210; R= 0.458; F=27.035			
Toplam Etki (Doğrudan ve Dolaylı Etkinin Toplamı)	İşin Anlamlılığı → Öğrenme → Proaktif Davranış B= 0.373*** , %95 BCA CI [0.315, 0.431]						İşin Anlamlılığı → Canlılık → Proaktif Davranış B= 0.373*** , %95 BCA CI [0.315, 0.431]						
Doğrudan Etki	İşin Anlamlılığı → Proaktif Davranış B= 0.241*** , %95 BCA CI [0.178, 0.303]						İşin Anlamlılığı → Proaktif Davranış B= 0.262*** , %95 BCA CI [0.199, 0.325]						
Dolaylı Etki	İşin Anlamlılığı → Öğrenme → Proaktif Davranış B= 0.132 , %95 BCA CI [0.094, 0.172]						İşin Anlamlılığı → Canlılık → Proaktif Davranış B= 0.109 , %95 BCA CI [0.073, 0.151]						

Not. N=922, * p < .05; ** p < .01; *** p < .001; S.H. Standart Hata; Parantez içindekiler LLCI = Alt güven aralığı; ULCI = Üst güven aralığıdır; B: Aracılık etki değeridir. Bootstrapt yeniden örnekleme = 5000. Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır. BCA CI: Düzeltilmiş yanlışlık ve hızlandırılmış güven aralığı değeri; a: İşin anlamlılığı ile işte kendini geliştirme (öğrenme, canlılık) arasındaki ilişkiyi gösteren yol olmaktadır. c.b: Aracı değişken olan işte kendini geliştirme (canlılık ve öğrenme) (M) (b yolu) ile işin anlamlılığı değişkeninin (X) (c' yolu), sonuç değişkeni olan proaktif davranış arasındaki ilişki görülmektedir.

Şekil 12’de işte kendini geliştirme değişkenine ait aracılık testi için yürütülmüş olan regresyon analizi sonuçları görsel olarak rapor halinde sunulmuştur.



Şekil 12. Sağlık çalışanları örneklemini, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirmenin aracılık testine ait PROCESS MAKRO regresyon analizi sonuçları⁷

⁷ Not: Mavi renk, işin anlamlılığı → öğrenme → proaktif davranış; kahverengi renk ise işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış değişkenleri arasındaki aracılık ilişkisine ait process makro regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

İşe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış değişkenleri arasındaki ilişki Process Makro Bootstrap tekniği ile test edilmiştir. Öncelikle işte kendini geliştirme değişkenine ait öğrenme alt boyutu için analizler gerçekleştirilmiştir. Bu ilişkide, kontrol değişkenlerinden sadece gelir değişkenine ait anlamlı ve pozitif yönlü bir sonuç bulunmuştur ($B = 0.140$, %95 CI $[0.029, 0.250]$, $t = 2.494$, $p = 0.029$). Cinsiyet ($B = 0.164$, %95 CI $[-0.047, 0.377]$, $t = 1.523$, $p = 0.128$), yaş ($B = 0.022$, %95 CI $[-0.177, 0.222]$, $t = 0.220$, $p = 0.825$), eğitim durumu ($B = -0.080$, %95 CI $[-0.200, 0.038]$, $t = -1.328$, $p = 0.184$), çalışma süresi ($B = 0.083$, %95 CI $[-0.106, 0.273]$, $t = 0.861$, $p = 0.389$), pozisyon ($B = 0.134$, %95 CI $[-0.188, 0.4574]$, $t = 0.817$, $p = 0.413$) ve medeni durum ($B = 0.024$, %95 CI $[-0.234, 0.283]$, $t = -0.186$, $p = 0.852$) değişkenleri ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir sonuç tespit edilememiştir. Temel değişkenler ele alındığında ise işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu dolayısı, öğrenme değişkeninin ise işe yabancılaşma ve proaktif davranış arasındaki bu ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır ($B = -0.146$, %95 BCA CI $[-0.192, -0.105]$). Bu sonuçlar ışığında, Tablo 17, Model 14’de belirtilen Hipotez 7a kabul edilmiştir.

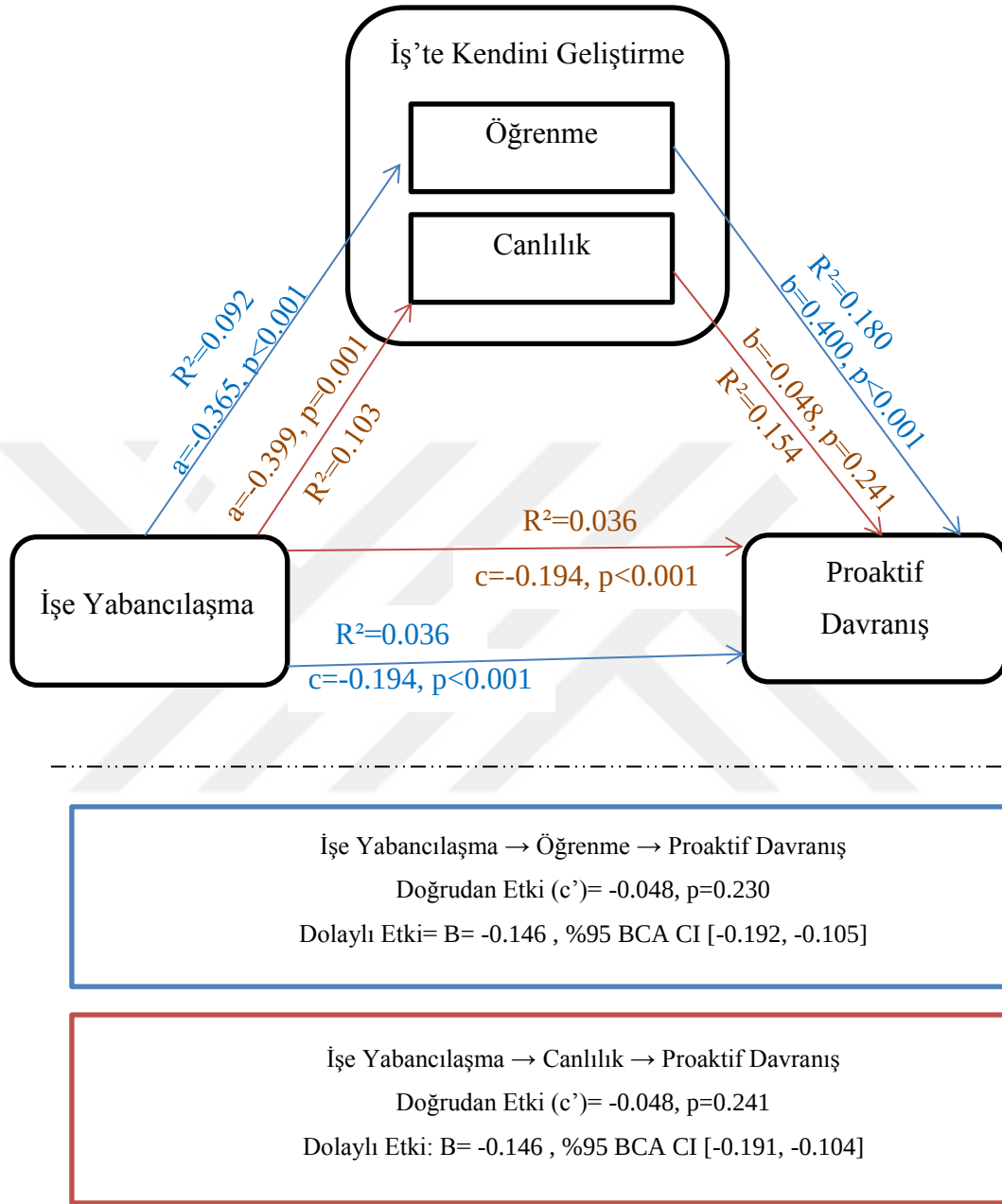
İkinci olarak ise işte kendini geliştirme değişkenine ait diğer alt boyut olan canlılık değişkeni için analiz gerçekleştirilmiştir. Kontrol değişkenlerinden sadece gelir değişkenine ait anlamlı ve pozitif yönlü bir sonuç bulunmuştur ($B = 0.149$, %95 CI $[0.037, 0.261]$, $t = 2.610$, $p = 0.009$). Cinsiyet ($B = 0.162$, %95 CI $[-0.053, 0.378]$, $t = 1.478$, $p = 0.139$), yaş ($B = -0.064$, %95 CI $[-0.267, 0.138]$, $t = -0.622$, $p = 0.533$), eğitim durumu ($B = -0.093$, %95 CI $[-0.214, 0.028]$, $t = -1.510$, $p = 0.131$), çalışma süresi ($B = 0.096$, %95 CI $[-0.096, 0.289]$, $t = 0.980$, $p = 0.326$), pozisyon ($B = 0.146$, %95 CI $[-0.181, 0.474]$, $t = 0.877$, $p = 0.380$) ve medeni durum ($B = 0.015$, %95 CI $[-0.247, 0.278]$, $t = -0.117$, $p = 0.906$) kontrol değişkenleri ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir sonuç tespit edilememiştir. Temel değişkenler ele alındığında, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu dolayısı ile canlılık değişkeninin ise bu ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır ($B = -0.146$, %95 BCA CI $[-0.191, -0.104]$). Bu sonuçlar neticesinde, Tablo 17, Model 15’de belirtilen Hipotez 7b kabul edilmiştir.

Tablo 17. Sağlık çalışanları örnekleme, işe yabancılaşıma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme değişkenin aracılık etkisi (SPSS PROCESS)

Bağımsız Değişkenler	Sonuç Değişkenleri											
	M (Öğrenme)			Y (Proaktif Davranış)			M (Canlılık)			Y (Proaktif Davranış)		
	Model 14 (Hipotez 7a)						Model 15 (Hipotez 7b)					
		b	S.H.		b	S.H.		b	S.H.		b	S.H.
Sabit	İm	5.978	0.351	İy	2.287	0.385	İm	5.539	0.347	İy	2.651	0.385
Kontrol Değişkenler												
Cinsiyet	a	-0.030	0.113	c·b	0.164	0.108	a	-0.026	0.111	c·b	0.162	0.109
Yaş	a	-0.194	0.106	c·b	0.022	0.101	a	0.023	0.105	c·b	-0.064	0.103
Gelir	a	-0.104	0.058	c·b	0.140*	0.056	a	0.089	0.058	c·b	0.149*	0.057
Eğitim Durumu	a	-0.014	0.063	c·b	-0.080	0.060	a	0.018	0.062	c·b	-0.093	0.061
Çalışma Süresi	a	-0.082	0.101	c·b	0.083	0.096	a	0.053	0.100	c·b	0.096	0.098
Pozisyon	a	0.035	0.172	c·b	0.134	0.164	a	0.005	0.170	c·b	0.146	0.167
Medeni Durum	a	-0.300	0.137	c·b	0.024	0.131	a	-0.303	0.135	c·b	0.015	0.133
Temel Değişkenler												
X (İşe Yabancılaşma)	a	-0.365	0.040***	c'	-0.048	0.040	a	-0.399	0.040	c'	-0.048	0.041
M (Öğrenme)	-	-	-	b	0.400	0.031***	-	-	-	-	-	-
M (Canlılık)										b	0.366	0.032
	R²=0.092; R= 0.304; F=11.682			R²=0.180; R= 0.425; F=22.377			R²= 0.1037; R= 0.322; F=13.205			R²=0.154; R= 0.392; F=18.488		
Toplam Etki (Doğrudan ve Dolaylı Etkinin Toplamı)	İşe Yabancılaşma → Öğrenme → Proaktif Davranış B= -0.194 , %95 BCA CI [-0.112, -0.117]						İşe Yabancılaşma → Canlılık → Proaktif Davranış B= -0.194 , %95 BCA CI [-0.112, -0.117]					
Doğrudan Etki	İşe Yabancılaşma → Proaktif Davranış B= -0. 048 , %95 BCA CI [-0.030, -0.029]						İşe Yabancılaşma → Proaktif Davranış B= -0. 048 , %95 BCA CI [-0.032, 0.029]					
Dolaylı Etki	İşe Yabancılaşma → Öğrenme → Proaktif Davranış B= -0.146 , %95 BCA CI [-0.192, -0.105]						İşe Yabancılaşma → Canlılık → Proaktif Davranış B= -0.146 , %95 BCA CI [-0.191, -0.104]					

Not. N=922; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001; S.H. Standart Hata; Parantez içindekiler LLCI = Alt güven aralığı; ULCI = Üst güven aralığıdır; B: Aracılık etki değeridir. Bootstrapt yeniden örnekleme = 5000. Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır. BCA CI: Düzeltilmiş yanlışlık ve hızlandırılmış güven aralığı değeri; a: işe yabancılaşıma ile işte kendini geliştirme (öğrenme, canlılık) arasındaki ilişkiyi gösteren yol olmaktadır. c·b: Aracı değişken olan işte kendini geliştirme (canlılık ve öğrenme) (M) (b yolu) ile işe yabancılaşıma değişkeninin (X) (c' yolu), sonuç değişkeni olan proaktif davranış arasındaki ilişkisi görülmektedir.

Şekil 13'te işte kendini geliştirme değişkenine ait aracılık testi için yürütülmüş olan regresyon analizi sonuçları görsel olarak rapor halinde sunulmuştur.



Şekil 13. Sağlık çalışanları örneklemini, işe yabancılaşmanın proaktif davranış üzerindeki etkisinde işte kendini geliştirmenin aracılık testine ait PROCESS MAKRO regresyon analizi sonuçları⁸

⁸ Not: Mavi renk, işin anlamlılığı → öğrenme → proaktif davranış; kahverengi renk ise, işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış değişkenleri arasındaki aracılık ilişkisine ait process makro regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

3.3.8. AMOS İle Yapısal Eşitlik Modellemesi

Araştırmanın son varsayımı olan, bir çalışan aynı anda belirli düzeyde hem işe yabancılaşmayı hem de işin anlamlılığını deneyimlediğinde, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki pozitif dolaylı etki devam ederken, işe yabancılaşmanın işte kendini geliştirme (öğrenme H9a; canlılık H9b) üzerinden proaktif davranışa yönelik negatif dolaylı etkisi azalacaktır. Hipotezini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

Öncelikle, işin anlamlılığı değişkeninin, işe yabancılaşma → öğrenme → proaktif davranış arasındaki olumsuz etkiyi azaltıp azaltmadığını net bir şekilde ortaya koymak için *işe yabancılaşma → öğrenme → proaktif davranış* arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan modelde ölçüm değerleri sırasıyla şu şekildedir: CFI= 0.945, GFI= 0.895, IFI= 0.946, AGFI= 0.855, RMSEA= 0.094, $\chi^2/df= 9.117$. Yürütülen analiz neticesinde uyum iyilik değerlerinin istenilen düzeyde olmadığı görülmüştür. Bu nedenle e1-e2, e3-e4 ve e7-e8 arasında 3 farklı kovaryans yapısı önerilmiştir. Böylelikle uyum iyiliği değerleri istenilen düzeye ulaşmıştır (CFI= 0.977, GFI= 0.945, IFI= 0.971, AGFI= 0.921, RMSEA= 0.063, $\chi^2/df= 4.602$). Bu ilişkide öğrenmenin aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta= -0.110$, %95 Güven Aralığında (-0.143, -0.078)). Çünkü %95 güven aralığına göre analiz sonuçlarında 0'ın yer almadığı görülmektedir. Tablo 18, Model 16'da araştırmanın analiz sonuçları rapor halinde sunulurken Şekil 14'de araştırmaya ait sonuçlar görsel olarak sunulmuştur.

Ardından, dışsal değişkenlerin (işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma) içsel değişken (proaktif davranış) arasındaki ilişki incelenirken, hem dışsal hemde içsel değişken olarak ele alınan işte kendini geliştirme (öğrenme) değişkeni için geliştirilen Hipotez 9a'yı test etmek amacıyla ölçüm modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçüm modelinde uyum iyiliği değerleri CFI= 0.917, GFI= 0.799, IFI= 0.968, AGFI= 0.749, RMSEA= 0.098, $\chi^2/df= 9.851$ şeklinde ölçümlenmiştir. Yürütülen analiz neticesinde uyum iyilik değerlerinin istenilen düzeyde olmadığı görülmüştür. Bu nedenle e1-e2, e10-e11, e2-e5, e3-e6, e5-e7, e8-e9 arasında 6 farklı kovaryans yapısı önerilmiştir. Böylelikle uyum iyiliği değerleri istenilen düzeye ulaşmıştır (CFI= 0.959, GFI= 0.896, IFI= 0.959, AGFI=0.866, RMSEA= 0.070, $\chi^2/df= 5.573$).

işe yabancılaşma → işin anlamlılığı → öğrenme → proaktif davranış değişkenleri için aracılık etkisini ölçmek amacıyla yapısal eşitlik modeli testine yönelik ölçüm modeline ait sonuçlar Tablo 19, Model 18, Şekil 15'de gösterilmektedir. Araştırmanın sonucunda, *işin anlamlılığı → öğrenme → proaktif davranış* değişkenlerine ait ilişkide ($\beta= 0.127$, %95 Güven Aralığında (0.086, 0.173)), *işe yabancılaşma → öğrenme →*

proaktif davranış değişkenlerine ait ilişkide de öğrenmenin aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = -0.027$, %95 Güven Aralığında $(-0.052, -0.002)$) çünkü %95 güven aralığına göre analiz sonuçlarında 0'ın yer almadığı görülmektedir fakat *işe yabancılaşıma* $\rightarrow$ *işin anlamlılığı* $\rightarrow$ *öğrenme* $\rightarrow$ *proaktif davranış* değerleri birlikte ele alınarak oluşturulan ölçüm modelinde, Tablo 19'da belirtildiği üzere, *işe yabancılaşıma* değişkeni ile *proaktif davranış* arasında etkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = -0.039$, $p = 0.513$). Tablo 18 ve Tablo 19 da gösterilmekte olan bilgiler karşılaştırıldığında *işin anlamlılığı* değişkeninin, *öğrenme* değişkenine ait dolaylı etki aracılığıyla, *işe yabancılaşıma* ile *proaktif davranış* arasındaki negatif ilişkiyi azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre Hipotez 9a kabul edilmiştir.

İşin anlamlılığı değişkeninin, *işe yabancılaşıma* $\rightarrow$ *canlılık* $\rightarrow$ *proaktif davranış* arasındaki negatif yönlü ilişkiyi azaltıp azaltmadığını daha net bir şekilde ortaya koymak için *işe yabancılaşıma* $\rightarrow$ *canlılık* $\rightarrow$ *proaktif davranış* için bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan yeni modelde ölçüm değerleri sırasıyla şu şekildedir: CFI= 0.948, GFI= 0.896, IFI= 0.948, AGFI= 0.856, RMSEA= 0.093, $\chi^2/df = 9.015$ şeklinde ölçümlenmiştir. Yürütülen analiz neticesinde uyum iyilik değerlerinin istenilen düzeyde olmadığı görülmüştür. Bu nedenle e1-e2, e3-e4, e5- e6 ve e7-e8 arasında 4 farklı kovaryans yapısı önerilmiştir. Böylelikle uyum iyiliği değerleri istenilen düzeye ulaşmıştır (CFI= 0.980, GFI= 0.951, IFI= 0.980, AGFI= 0.921, RMSEA= 0.063, $\chi^2/df = 4.249$). Bu ilişkide canlılığın aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = -0.110$, %95 Güven Aralığında $(-0.145, -0.078)$). Çünkü %95 güven aralığına göre analiz sonuçlarında 0'ın yer almadığı görülmektedir. Tablo 18, Model 17'de araştırmanın analiz sonuçları rapor halinde sunulurken Şekil 14'de araştırmaya ait sonuçlar görsel olarak sunulmuştur.

Ardından, dışsal değişkenlerin (*işin anlamlılığı* ve *işe yabancılaşıma*) içsel değişken (*proaktif davranış*) arasındaki ilişki incelenirken, hem dışsal hemde içsel değişken olarak ele alınan işte kendini geliştirme (*canlılık*) değişkeni için ölçüm modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçüm modelinde uyum iyiliği değerleri CFI= 0.920, GFI= 0.800, IFI= 0.921, AGFI= 0.751, RMSEA= 0.097, $\chi^2/df = 9.725$ şeklinde ölçümlenmiştir. Yürütülen analiz neticesinde uyum iyilik değerlerinin istenilen düzeyde olmadığı görülmüştür. Bu nedenle e1-e2, e10-e11, e2-e5, e3-e6, e5-e7, e8-e9 arasında 6 farklı kovaryans yapısı önerilmiştir. Böylelikle uyum iyiliği değerleri istenilen düzeye ulaşmıştır (CFI= 0.961, GFI= 0.898, IFI= 0.961, AGFI= 0.869, RMSEA= 0.069, $\chi^2/df = 5.430$).

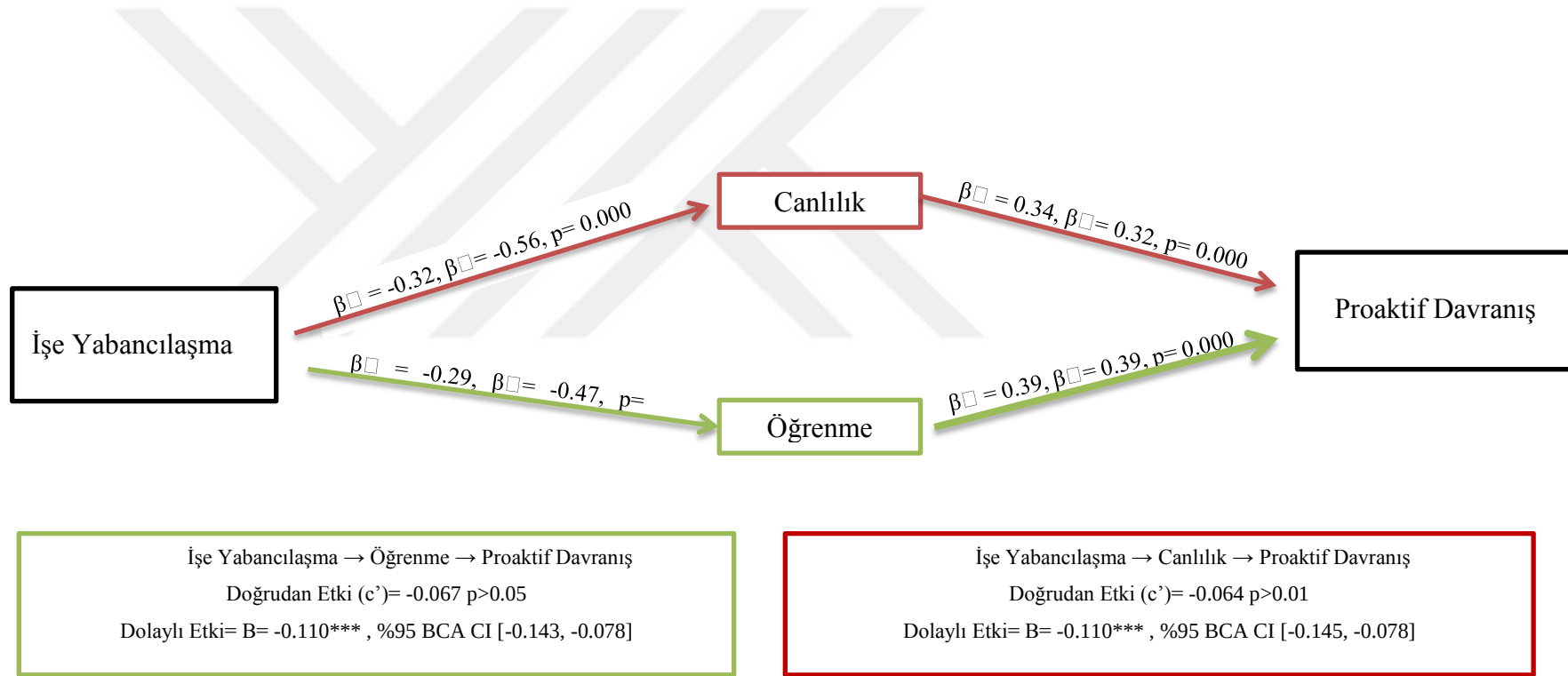
İşe yabancılaşıma ve *işin anlamlılığı* $\rightarrow$ *canlılık* $\rightarrow$ *proaktif davranış* arasındaki dolaylı ilişkiyi ortaya çıkarmak için oluşturulan ölçüm modelini test etmek amacıyla

analiz işlemi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda, işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait ilişkide, canlılık değişkeninin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = 0.097$, %95 Güven Aralığında (0.060, 0.140)). İşe yabancılaşıma → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait ilişkide de, canlılık değişkeninin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = -0.033$, %95 Güven Aralığında (-0.057, -0.012)). Çünkü %95 güven aralığına göre analiz sonuçlarında 0'ın yer almadığı görülmektedir fakat işe yabancılaşıma ve işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait değerler birlikte ele alınarak oluşturulan ölçüm modelinde işe yabancılaşıma değişkeni ile proaktif davranış arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = -0.050$, $p = 0.412$). Araştırmanın analizine ait sonuçlar Tablo 19, Model 19'da sunulmuş olup Şekil 15'de görsel olarak belirtilmiştir. Tablo 18 ve Tablo 19 da gösterilmekte olan bilgiler karşılaştırıldığında işin anlamlılığı değişkeninin, işte yabancılaşıma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide öğrenme değişkeninin dolaylı etkisinde negatif etkiyi azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre Hipotez 9b kabul edilmiştir.

Tablo 18. Sağlık çalışanı örnekleme, işe yabancılaşıma → öğrenme → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait yapısal eşitlik modeli

Bağımsız Değişkenler	Sonuç Değişkenleri									
	M (Öğrenme)			M (Canlılık)			Y (Proaktif Davranış)			
	β ₁	β ₂	S.H.	β ₁	β ₂	S.H.	β ₁	β ₂	S.H.	
<i>İşe Yabancılaşma (İY)→ Öğrenme → Proaktif Davranış (Model 16)</i>										
X (İY)	a	-0.285	-0.467	0.058***			c	-0.067	-0.111	0.056*
M (Öğrenme)							b	0.385	0.391	0.034***
<i>İşe Yabancılaşma (İY) → Canlılık → Proaktif Davranış (Model 17)</i>										
X (İY)	a	-0.321	-0.560	0.062***			c	-0.064	-0.106	0.058
M (Canlılık)							b	0.342	0.327	0.033***
Dolaylı Etki Sonuçları										
İşe Yabancılaşma →İşte Kendini Geliştirme (Öğrenme) → Proaktif Davranış				(c')	-0.110*** (-0.143, -0.078)					
İşe Yabancılaşma →İşte Kendini Geliştirme (Canlılık) → Proaktif Davranış				(c')	-0.110*** (-0.145, -0.078)					

N=922, *p<.05, **p<.01, ***p<.001, β_1 : Standardize Edilmiş Yol Kat Sayısı, β_2 : Standardize Edilmemiş Yol Kat Sayısı; S.H. Standart Hata; Parantez içindeki değerler alt ve üst güven aralıklarıdır. Boostropt yeniden örnekleme=5000; İA: İşin Anlamlılığı, İY: İşe Yabancılaşıma

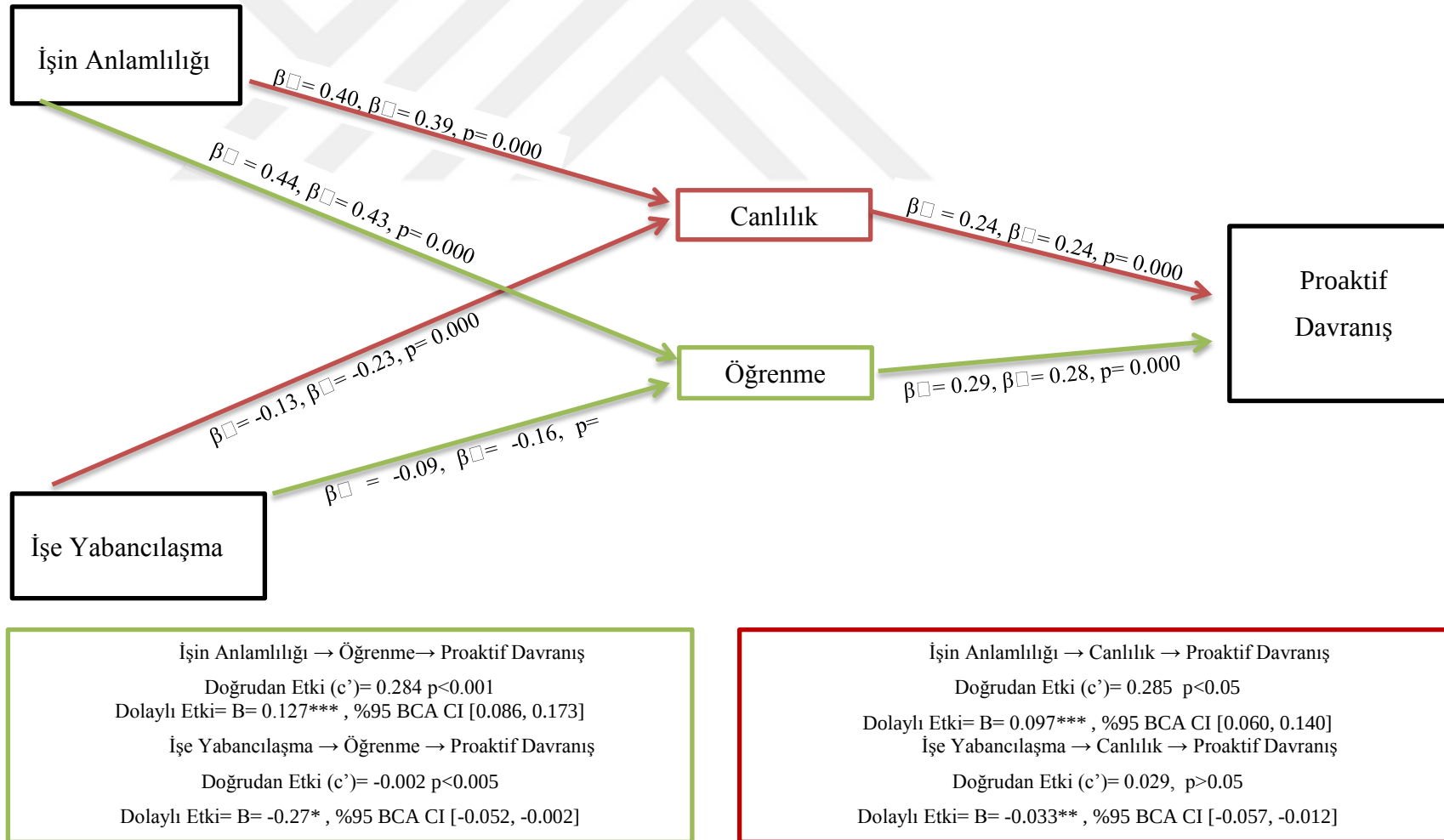


Şekil 14. Sağlık çalışanı örneklemini, işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları (AMOS)

Tablo 19. Sağlık çalışanı örnekleme, işe yabancılaşma → işin anlamlılığı → öğrenme → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait yapısal eşitlik modeli

Bağımsız Değişkenler	Sonuç Değişkenleri										
	M (Öğrenme)			M (Canlılık)			Y (Proaktif Davranış)				
	β_1	β_2	S.H.	β_1	β_2	S.H.	β_1	β_2	S.H.		
<i>İşe Yabancılaşma (İY) → İşin Anlamlılığı (İA)→ Öğrenme → Proaktif Davranış (Model 18)</i>											
X (İA)	a ₁	0.439	0.432	0.035***			c	0.256	0.248	0.037***	
X (İY)	a ₁	-0.092	-0.157	0.060**			c	0.023	0.039	0.060	
M (Öğrenme)							b	0.290	0.285	0.035***	
<i>İşe Yabancılaşma(İY) → İşin Anlamlılığı (İA)→ Canlılık → Proaktif Davranış (Model 19)</i>											
X (İA)				a ₂	0.404	0.388	0.034***	c	0.285	0.276	0.037***
X (İY)				a ₂	-0.137	-0.230	0.059***	c	0.029	0.050	0.061
M (Canlılık)							b	0.241	0.243	0.036***	
Dolaylı Etki Sonuçları											
İşin Anlamlılığı →İşte Kendini Geliştirme (Öğrenme) → Proaktif davranış					(c')	0.127*** (0.086, 0.173)					
İşin Anlamlılığı →İşte Kendini Geliştirme (Canlılık) → Proaktif davranış					(c')	0.097*** (0.060, 0.140)					
İşe Yabancılaşma →İşte Kendini Geliştirme (Öğrenme) → Proaktif davranış					(c')	-0.027** (-0.052, -0.002)					
İşe Yabancılaşma →İşte Kendini Geliştirme (Canlılık) → Proaktif davranış					(c')	-0.033** (-0.057, -0.012)					

N=922, *p<.05, **p<.01, ***p<.001, β_1 : Standardize Edilmiş Yol Kat Sayısı, β_2 : Standardize Edilmemiş Yol Kat Sayısı; S.H. Standart Hata; Parantez içindeki değerler alt ve üst güven aralıklarıdır. Boostropt yeniden örnekleme=5000; İA: İşin Anlamlılığı, İY: İşe Yabancılaşma



Şekil 15. Sağlık çalışanları örneklemini, işin anlamlılığı → işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları (AMOS)

3.3.9. Sağlık Çalışanı Örnekleme ait Sonuçlar ve Tartışma

Kesitsel veri toplama yöntemi ve kartopu örneklem yöntemi kullanılarak sağlık çalışanları üzerine yürütülen Araştırma-I kapsamında 9 farklı hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezlere yönelik alt hipotezlerde dikkate alınarak 21 farklı araştırma modeli oluşturulmuştur. Bu modellerin analiz sonuçları Tablo 13 – Tablo 19 arasında sunulmuştur. Araştırmaya ait hipotezleri test etmek için doğrusal regresyon analizi (hipotez 1, 2, 3, 5, 6, 8 için), Hayes (2013) tarafından geliştirilen SPSS eklentisi olan PROCESS makro programı Model 4 (hipotez 4 ve hipotez 7 için) ve AMOS yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır (hipotez 9 için).

Yapılan analizler neticesinde işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanarak hipotez 1 kabul edilmiştir (Beta= 0.373, $p < 0.000$). Bu yönüyle, Steger vd. (2013) tarafından yapılan araştırmayı destekleyen nitelikte bir sonuca ulaşılmıştır. Bireyler, işlerine karşı bir anlam duygusuna sahip olduklarında çalıştıkları birimde proaktif davranış sergileyebilecekleri sonucuna ulaşılmıştır.

İkinci olarak, işin anlamlılığı ile işte kendini geliştirme (öğrenme, canlılık) arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde hipotez 2a ve hipotez 2b kabul edilerek işin anlamlılığı ile işte kendini geliştirme değişkeni öğrenme alt boyutu (Beta= 0.450, $p < 0.000$) ve canlılık alt boyutu (Beta= 0.438, $p < 0.000$) arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yönüyle araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar; Van der Walt (2018)'in iş yerinde maneviyat ile işte kendini geliştirme değişkenleri arasındaki ilişkiyi test eden araştırma ile aynı doğrultuda olduğu görülmektedir (Beta= 0.31, $p = 0.000$). Binyamin ve Brender-İlan (2018) araştırmasına göre psikolojik anlamlılık ile canlılık değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır (Beta= 0.56, $p = 0.01$). Aynı zamanda Guan ve Frenkel (2020) tarafından yapılan bir araştırma da, iş yerinde anlamlılık ile işte kendini geliştirme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Beta= 0.23, $p < 0.01$). Bu yönüyle yürütülen bu araştırmada mevcut alan yazın tarafından desteklenecek nitelikte bir sonuca ulaşılmıştır.

Üçüncü olarak işte kendini geliştirme ile proaktif davranış arasında bir ilişkinin olup olmadığı test edilmek istenmiştir. Bu kapsamda hipotez 3a ve hipotez 3b oluşturulmuştur. İşte kendini geliştirme öğrenme alt boyutu (Beta= 0.411, $p = 0.000$) ve canlılık alt boyutu (Beta= 0.378, $p < 0.000$) ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Binyamin ve Brender-İlan (2018) araştırmasında, canlılık ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu

bulgulanmıştır (Beta= 0.059, $p= 0.01$). Bu yönüyle bu araştırma mevcut literatür tarafından desteklenmektedir.

İşte kendini geliştirmenin (öğrenme ve canlılık), işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide aracı rolü olup olmadığını test etmek için Hipotez 4a ve Hipotez 4b oluşturulmuştur. Araştırma sonucuna göre işte kendini geliştirme değişkenine ait öğrenme alt boyutu ($B= 0.132$, %95 CI [0.094, 0.172] ve canlılık alt boyutunun işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır ($B= 0.109$, %95 CI [0.073, 0.151]). Binyamin ve Brender-İlan (2018)'nın araştırmasında canlılığın, psikolojik anlamlılık ile proaktif davranış arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu yönüyle alan yazın paralelinde bir sonucuna ulaşılmıştır.

Buraya kadar işgörenlerin proaktif davranış sergilemelerine katkı sağlayacak olumlu iş tutumları üzerine odaklanılmıştır. Geliştirilen hipotezler ve analiz sonuçları doğrultusunda bireylerin işlerine karşı anlam sahibi olduklarında kendilerini geliştirmek istedikleri yani işte kendilerini geliştirme tutumuna ait aracı mekanizmanın proaktif davranışı olumlu yönde etkileyecek bir işleve sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tam tersi durum olduğunda nasıl bir mekanizmanın işleyeceği hususu da bu araştırmanın konusu içerisinde yer almaktadır. Bu kapsamda öncelikle işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki anlamlı ve negatif yönlü ilişkinin mevcudiyetine dair hipotez 5 oluşturulmuştur. İşe yabancılaşma ile proaktif davranış arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Beta= -0.195, $p< 0.000$). Sonrasında işe yabancılaşma ile işte kendini geliştirme değişkeni öğrenme alt boyutu ve canlılık alt boyutuna ait anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olup olmadığını ölçmek için hipotez 6a ve hipotez 6b oluşturulmuştur. Sonuç olarak işe yabancılaşma ile öğrenme (Beta= -0.365, $p< 0.000$) ve canlılık (Beta= -0.399, $p< 0.000$) değişkenleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ardından, işte kendini geliştirmenin, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide aracılık rolünü tespit etmek için hipotez 7a ve hipotez 7b oluşturulmuştur. Öğrenmenin ($B= -0.146$, %95 BCA CI [-0.192, -0.105] ve canlılığın ($B= -0.146$, %95 BCA CI [-0.191, -0.104]), işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki negatif yönlü ilişkide aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç duygusal olaylar teorisinin temel varsayımı ile uyumaktadır. Bireyler iş yerindeki olaylar ve durumlar karşısında olumsuz bir duyguya sahip olduklarında bu duygu durumları bireylerin performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Araştırma kapsamında hipotez 8 için geliştirilen varsayımı test etmek amacıyla, yani olumlu duygu (anlam) ve olumsuz duygunun (yabancılaşma) bir arada ele alınarak

işte kendini geliştirme ve proaktif davranış arasındaki ilişki test edilmek istenmiştir. Bu amaçla basit doğrusal regresyon analiz yöntemi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma değişkenleri bir arada ele alındığında işe yabancılaşma ile proaktif davranış (H8a) ve işte kendini geliştirme (öğrenme (H8b), canlılık (H8c)) değişkenleri arasında olan negatif ilişkinin işin anlamlılığı analiz sürecine dahil edilince azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre Hipotez 8 kabul edilmiştir.

Son olarak ise işin anlamlılığı değişkeni ve işe yabancılaşma ile birlikte proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirmenin dolaylı rolünün incelendiği bir araştırma modeli test edilmiştir. Bu ilişkide, işte kendini geliştirmenin alt boyutu olan öğrenme ve canlılık değişkenlerinin dolaylı etkisi incelendiğinde, işin anlamlılığı değişkeninin işe yabancılaşmanın proaktif davranış arasındaki negatif etkisini azalttığı, işte kendini geliştirme değişkeninin bu ilişkide dolaylı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hipotez 9a ve Hipotez 9b kabul edilmiştir.

İşin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişki test edilirken analiz sürecine dâhil edilen kontrol değişkenlerinden, sadece gelirin (Beta= 0.143, $p < 0.01$) proaktif davranış ile arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

İşin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile öğrenme (bağımlı değişken) arasındaki ilişki test edilirken analiz sürecine dâhil edilen kontrol değişkenlerinden; cinsiyetin (Beta= -0.207, $p < 0.05$) negatif ve anlamlı, medeni durumun (Beta= 0.267, $p < 0.05$) pozitif ve anlamlı olarak öğrenme değişkeni ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. İşin anlamlılığının (bağımsız değişken), canlılık (bağımlı değişken) arasındaki ilişki ile birlikte analiz sürecine dâhil edilen kontrol değişkenlerinden sadece medeni durumun (Beta= -0.260, $p < 0.05$) negatif ve anlamlı olarak canlılık (bağımlı değişken) değişkeni ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Öğrenme (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişkinin analiz edildiği süreçte kontrol değişkenlerinden, sadece medeni durum değişkeninin (Beta= 0.143, $p < 0.01$) proaktif davranış ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Canlılık (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişki ile birlikte analiz sürecine dâhil edilen kontrol değişkenlerinden, sadece gelir değişkeninin (Beta= 0.148, $p < 0.01$) proaktif davranış ile arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

İşe yabancılaşmanın (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişki ile birlikte analiz sürecine dâhil edilen kontrol değişkenlerinden, sadece gelirin (Beta= 0.182, $p < 0.01$) proaktif davranış ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. İşe yabancılaşma (bağımsız değişken) ile öğrenme (bağımlı

değişken) değişkenleri arasındaki ilişki test edilirken analiz sürecine dâhil edilen kontrol değişkenlerinden sadece medeni durumun (Beta= -0.300, $p < 0.05$) öğrenme değişkeni ile arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. İşe yabancılaşıma (bağımsız değişken) ile canlılık (bağımlı değişken) arasındaki ilişki ile birlikte analiz sürecine dâhil edilen kontrol değişkenlerinden de sadece medeni durumun (Beta= -0.304, $p < 0.05$) canlılık değişkeni ile arasında anlamlı ve negatif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Araştırma-II

3.4.1. Katılımcılar ve Prosedür

Araştırmanın örneklemini mobilya sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma süreci içerisinde veri toplayabilmek adına öncelikle 2020/11 sayı ve 18/11/2020 tarihinde Gümüşhane Üniversitesi Bilim Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 95674917-659-E.39877 sayılı 08/12/2020 tarihli yazı ile izin alınmıştır.

Araştırma tasarımı sürecinde kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye'nin Kayseri ilinde mobilya sektöründe faaliyette bulunan 8 küçük ve orta ölçekli firma ve bu firmalarda görev yapan 600 kişi oluşturmaktadır. Öncelikle araştırmanın veri toplama süreci için ilgili firmalardan araştırma izni alınmıştır. Sonrasında veri toplama sürecine başlanmıştır (Ek 6 - Ek 13 arasında izin yazıları, Ek 2'de araştırmaya ait anket sunulmuştur). 411 katılımcı araştırmaya gönüllü olarak destek sağlamıştır. Anket verilerinin incelenmesi sonucunda 408 anket verisi analize dâhil edilmiştir. Baş'a (2008: 40) göre 750 hedef kitlesine sahip araştırma evreni için % 95 güven aralığında örneklem büyüklüğünün 254 katılımcının yeterli olabileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda yürütülen araştırma için örneklem büyüklüğünün ($n = 408$) yeterli düzeyde olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın verileri 27.10.2020 – 06.12.2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Kesitsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama sürecinde iki farklı kaynaktan faydalanılmıştır. Bağımsız değişken (işin anlamlılığı, işe yabancılaşıma) ve aracı değişkene (işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık)) ait anket soruları işgörenlerden elde edilmiştir. Bağımlı değişkene (proaktif davranış) ait veriler ise birim yöneticilerinden elde edilmiştir.

Araştırma için mobilya sektörünün tercih edilmesinin temel nedenlerinden birisi dünyayı sarsan Yeni Koronavirüs salgınının iş dünyasındaki yıkıcı etkisinden çok fazla etkilenmeyen sektörlerden birisi olduğunun düşünülmesidir. Bu süreçte bireyler sosyal

izolasyon ve sosyal mesafe kuralları kapsamında geliştirilen “evden çalışma” yöntemleri ile evlerinde daha fazla zaman geçirme imkânına sahip olmuşlardır. Bu durum neticesinde ise bireyler evlerindeki ihtiyaçları ertelemekten vazgeçip, ev içi dekorasyonlarında yeniliğe gitmelerini sağlayarak sektörel bir fırsat oluşturulmuştur (Bekar, 2020: 865). T.C. Ticaret Bakanlığı Mobilya Sektörü Raporuna göre Mobilya sektörü bu süreçte ihracat ve ithalat hacmini artırır bir nitelik taşıdığı belirtilmiştir. Verilerin toplanması için Kayseri ilinin tercih edilme sebebi ise mobilya sektöründe Türkiye’nin önemli bir merkezi haline gelmiş olmasıdır (Terece vd., 2020: 167). Böylelikle araştırılmak istenen araştırma modeline yönelik, COVID-19 salgını sürecinden az etkilenen bir sektör olması; COVID-19 salgını sürecinin meydana getirmiş olduğu işsizlik gibi bireylerde oluşturulacak stres unsurlarından az etkilendiklerinin düşünülmesidir. Aynı zamanda bireylerin anket sorularına diğer sektörlerle kıyasla daha iyi bir psikoloji ile cevap verecekleri düşünülmüştür. Bu sebeplerden dolayı bu araştırma mobilya sektöründe gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılım sağlayan gönüllü kişilere ait demografik özellikler Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20. Mobilya Sektöründe Çalışanlara ait Demografik Analiz Sonuçları

Demografik Değişkenler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	356
	Kadın	52
Yaş	18-30 yaş aralığında	170
	31-40 yaş aralığında	131
	41-50 yaş aralığında	87
	51-60 yaş aralığında	20
		4.9
Eğitim	Lise	361
	Meslek Yüksekokul	23
	Lisans Mezunu	19
	Yüksek lisans mezunu	3
	Doktora mezunu	2
Gelir	1000-2500 TL	146
	2501-4000 TL	236
	4001-5500 TL	18
	7001-üzerinde TL	8
		2.0
Pozisyon	Çalışan	351
	Orta kademe yönetici	42
	Üst yönetici	15

Tablo 20. (Devamı)

Demografik Değişkenler	Frekans	Yüzde
Çalışma Süresi	1-5 yıl arası	379
	6-10 yıl arası	21
	11-15 yıl arası	4
	16-20 yıl arası	3
	21 ve üzeri yıllar	1

Medeni Hal	Bekar	152	37.3
	Evli	256	62.7

Araştırmaya katılan katılımcıların %87.3'ü (n= 356) erkek, %12.7'si (n= 52) kadındır. %41.7'si (n= 170) 18 ile 30 yaş aralığında, %32.1'i (n= 131) 31 ile 40 yaş aralığında, %21.3'ü (n= 87) 41 ile 50 yaş aralığında, %4.9'u (n= 20) 51 ile 60 yaş aralığındadır. Katılımcıların % 88.5'i (n= 361) lise mezunu, %5.6'sı (n= 23) meslek yüksekokul mezunu; %4.7'si (n= 19) lisans mezunu; % 0.7'si (n= 3) yüksek lisans mezunu; % 0.5'i (n= 2) doktora mezunudur. Katılımcıların %35.8'i (n= 146) 1000 ile 2500 TL arasında; %57.8'i (n= 236) 2501 ile 4000 TL arasında; %4.4'ü (n= 18) 4001 ile 5500 TL; %2'si (n= 8) 7001 TL ve üzeri aylık gelire sahiptir. Katılımcıların %86'sı (n= 351) hizmet vermiş oldukları kurumda personel olarak görev yapmakta olup idari bir yetkiye sahip olmamaktadır. Katılımcıların %10.3'ü (n= 42) orta kademe yöneticisi, % 3.7'si (n= 15) üst düzey yöneticisi olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların mevcut iş yerlerinde çalışma süresine göre % 92.9'u (n= 379) 1 ile 5 yıl arasında; %5.1'i (n= 21) 6 ile 10 yıl arasında, %1'i (n= 4) 11 ile 15 yıl arasında; %0.7'si (n= 3) 16 ile 20 yıl arasında ve %0.2'si (n= 1) ise 21 yıl ve üzeri şeklindedir. Araştırmaya katılan gönüllü kişilerin %37.3'ü (n= 152) bekar, %62.7'si (n= 256) evlidir.

3.4.2. Araştırmanın Sonuçları

Mobilya sektöründe çalışanlar üzerinde yürütülmüş olan araştırma kapsamında elde edilen verilerin testinde bağımsız değişken, işin anlamlılığı, işe yabancılaşma; bağımlı değişken, proaktif davranış; aracı değişken, işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) olarak belirlenmiştir. Öncelikle araştırmanın değişkenlerine ait faktör analizi, korelasyon analizi, geçerlilik ve güvenilirliğine ait sonuçlara yer verilmiştir. Son olarak ise oluşturulan araştırma modeli test edilmiştir. Araştırma modelinin analizi için IBM SPSS statistic 23 programı, PROCESS v.3.4 eklenti programı ve AMOS 20 paket programları kullanılmıştır. Araştırmanın analiz sonuçlarına ait bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.4.3. Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılmıştır. İşin anlamlılığı, öğrenme, proaktif davranış ve işe yabancılaşma değişkenlerine ait faktör analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

3.4.3.1. İşin Anlamlılığı Değişkenine ait Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında öncelikle işin anlamlılığı değişkenlerine yönelik açımlayıcı faktör Analizi uygulanmıştır. İşin anlamlılığı değişkenine yönelik ifadelerin faktör yükleri, öz değer (eigen value), açıklanan varyans ve güvenilirlik (cronbach alfa) sonuçları Tablo 21’de belirtilmiştir.

İşin anlamlılığı değişkenlerine yönelik yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre bu boyut bir faktörden oluşmaktadır. Faktörün açıklanan varyansı %71, 140’dır. Öz değeri 4.980, güvenilirliği 0.932, KMO değeri 0.909 ve bu faktörün Bartlett Küresellik Testi’ne yönelik anlamlılık değeri ise 0.000 şeklindedir.

Tablo 21. Mobilya sektöründe çalışanlar, işin anlamlılığı değişkenine ait açımlayıcı faktör analizinin sonuçları

	Faktör 1
İşimden zevk alıyorum.	0.885
Çalışmamın başkalarını memnun ettiğine inanıyorum.	0.863
İşim moralimi yükseltiyor.	0.892
Yaptığım iş hayatta en değer verdiğim şeylerle bağlantılı.	0.828
Çoğu zaman işe gelmeye can atıyorum.	0.846
İşimle toplumun sosyal açıdan iyiliği arasında bir ilişki olduğunu düşünüyorum.	0.784
İşime yüklediğim kişisel anlamların sebebini biliyorum.	0.800
Açıklanan Varyans	71.140
Öz Değer	4.980
Güvenirlik Katsayısı (Cronbach Alfa)	0.932
Örneklem Yeterliliği Ölçütü (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO))	0.909
Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)
(Bartlett’s Test)	Serbestlik Derecesi (df)
	Anlamlılık (p)
	2263.088
	21
	0.000

İşin anlamlılığı değişkenine yönelik yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında, kuramsal bir dayanağa yönelik tasarlanan araştırma modeli için toplanan verilerin uygunluğunu analiz etmek adına tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22. Mobilya sektöründe çalışanlar, işin anlamlılığı değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMSEA	SRMR
Model	3.715	0.972	0.987	0.987	0.928	0.081	0.019

Oluşturulan modelde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde CFI= 0.930, GFI= 0.876, IFI= 0.930, AGFI= 0.751, RMSEA= 0.166, SRMR= 0.047, $\chi^2/df= 12.440$ şeklinde elde edilmiş. Elde edilen bu değerlere göre model uyum değeri beklenen düzeyde olmamaktadır. Analiz sonucuna göre ilgili alan yazına yönelik istenilen uyum iyilik değerleri sınırları içerisinde olabilmesi için modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, e1 ve e2, e2 ve e3, e1 ve e3 arasında üç yeni kovaryans yapısı önerilmiştir. Önerilen kovaryans yapısı neticesinde istenilen sınırlar içerisindeki uyum değerlerine ulaşılmıştır. Bu analiz sayesinde ulaşılan sonuçlar, model ile veri arasındaki uyumun yeterli olduğunu göstermektedir (CFI= 0.987, GFI= 0.972, IFI= 0.987, AGFI= 0.928, RMSEA= 0.081, SRMR= 0.019, $\chi^2/df= 3.715$).

3.4.3.2 İşte Kendini Geliştirme Ölçeğine ait Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İşte kendini geliştirme ölçeğine yönelik açıklayıcı faktör analizine ait ifadelerin faktör yükleri, öz değer (eigen value), açıklanan varyans ve güvenilirlik (cronbach alfa) sonuçları Tablo 23’de belirtilmiştir.

İşte kendini geliştirme değişkenine yönelik açıklayıcı faktör sonuçlarına göre bu boyut iki faktörden oluşmaktadır. Faktörün açıklanan varyansı %81.306’dır. Öz değeri 12.824, güvenilirliği 0.934, KMO değeri 0.905 ve bu faktörün Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0.000 şeklindedir.

Tablo 23. Mobilya sektöründe çalışanlar, işte kendini geliştirme değişkenine ait açıklayıcı faktör analizinin sonuçları

	Faktör 1	Faktör 2
Kendimi sık sık bir şey öğrenirken buluyorum.	0.732	
İşime yarayacak yeni beceriler ediniyorum.	0.829	
İşlere bakış açımı değiştiren yeni şeyler öğreniyorum.	0.881	
İşime yarayacak yeni bilgiler ediniyorum.	0.761	
Kendimi hayat dolu ve canlı hissediyorum.		0.884
Kendimi enerjik hissediyorum.		0.874
Kendimi zinde ve uyanık hissederim.		0.819
Kendimi pozitif enerji dolu hissederim.		0.761
Açıklanan Varyans	81.306	
Öz Değer	12.824	
Güvenirlilik Katsayısı (Cronbach Alfa) (Faktör Düzeyinde)	0.917	0.924
Güvenirlilik Katsayısı (Cronbach Alfa) (Genel)	0.934	

Tablo 23. (Devam)

	Faktör 1	Faktör 2
Örnekleme Yeterliliği Ölçütü (Kaiser- Meyer-Olkin (KMO))		0.905
Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)	2799.636

(Bartlett's Test)	Serbestlik Derecesi (df)	28
	Anlamlılık (p)	0.000

İşte kendini geliştirme değişkenine yönelik yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında, kuramsal bir dayanağa yönelik tasarlanan araştırma modeli için toplanan verilerin uygunluğunu analiz etmek adına çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 24'de gösterilmiştir. Oluşturulan modelde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde CFI= 0.955, GFI= 0.914, IFI= 0.955, AGFI= 0.837, RMSEA= 0.127, SRMR= 0.049, $\chi^2/df= 7.597$ şeklinde sonuçlar elde edilmiştir. Elde edilen bu değerlere göre model uyum değeri beklenen düzeyde olmamaktadır. Analiz sonucuna göre ilgili alan yazına yönelik istenilen uyum iyilik değerleri sınırları içerisinde olabilmesi için modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, e1 ve e2, e7 ve e8 arasında bir yeni kovaryans yapısı önerilmiştir. Önerilen kovaryans yapısı neticesinde istenilen sınırlar içerisindeki uyum değerlerine ulaşılmıştır. Bu analiz sayesinde ulaşılan sonuçlar, model ile veri arasındaki uyumun yeterli olduğunu göstermektedir (CFI= 0.987, GFI= 0.969, IFI= 0.987, AGFI= 0.935, RMSEA= 0.073, SRMR= 0.027, $\chi^2/df= 3.152$).

Tablo 24. Mobilya sektöründe çalışanlara ait örneklem, işte kendini geliştirme değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMSEA	SRMR
Model	3.152	0.969	0.987	0.987	0.935	0.073	0.027

3.4.3.3. Proaktif Davranış Ölçeğine ait İfadelerin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Proaktif davranış ölçeğine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ifadelerin faktör yükleri, öz değer (eigen value), açıklanan varyans ve güvenirlik (cronbach alfa) sonuçları Tablo 25'de belirtilmiştir.

Tablo 25. Mobilya sektöründe çalışanları örnekleme, proaktif davranış değişkenine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizinin sonuçları

	Faktör 1
Biriminin daha etkili çalışması için farklı yollar önerir.	0.901
Biriminin daha iyi çalışması için yeni ve gelişmiş yöntemler bulur.	0.937
Biriminin işleyişini geliştirir.	0.877
Tablo 25. (Devamı)	
Açıklanan Varyans	81.929
Öz Değer	2.458
Güvenirlik Katsayısı (Cronbach Alfa)	0.885

Örneklem Yeterliliği Ölçütü (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO))		0.716
Küresellik Testi (Bartlett's Test)	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)	739.364
	Serbestlik Derecesi (df)	3
	Anlamlılık (p)	0.000

Proaktif davranış ölçeğine yönelik açımlayıcı faktör sonuçlarına göre bu boyut bir faktörden oluşmaktadır. Faktörün açıklanan varyansı % 81.929. Öz değeri 2.458, güvenilirliği 0.885, KMO değeri 0.716 ve bu faktörün Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0.000 şeklindedir.

3.4.3.4. İşe Yabancılaşma Ölçeğine ait İfadelerin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İşe yabancılaşma ölçeğine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ifadelerin faktör yükleri, özdeğer (eigen value), açıklanan varyans ve güvenilirlik (cronbach alfa) sonuçları Tablo 26'da belirtilmiştir.

İşe yabancılaşma ölçeğine yönelik açımlayıcı faktör sonuçlarına göre bu boyut bir faktörden oluşmaktadır. Faktörün açıklanan varyansı %70.753, Öz değeri 5.660, güvenilirliği 0.940, KMO değeri 0.915 ve bu faktörün Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0.000 şeklindedir.

Tablo 26. Mobilya sektöründe çalışanlara ait örneklem, işe yabancılaşma ölçeğine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizinin sonuçları

	Faktör 1
İşyerimde yaptığım işten zevk almıyorum, sadece para almak için zaman geçiriyorum.	0.821
İşyerimde günlük yaptığım görevlerimle yüzleşmek benim için acı ve sıkıcı bir deneyimdir.	0.857
Benim için çalışmak daha çok bir angarya ya da bir yük gibidir.	0.887
İşyerimde kendimden kopuk / uzaklaşmış hissediyorum.	0.866
Keşke başka bir şey yapıyor olsaydım.	0.830
Yıllar içinde işim hakkında hayal kırıklığına uğradım.	0.847
İşimde daha iyisini yapma çabası hissetmiyorum.	0.783
İşyerimde çevremdeki olaylara bağlılık hissetmiyorum (Dünya yansa umurumda değil).	0.834
Açıklanan Varyans	70.753
Öz Değer	5.660
Güvenirlik Katsayısı (Cronbach Alfa)	0.940

Tablo 26. (Devamı)

	Faktör 1
Örneklem Yeterliliği Ölçütü (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO))	0.915

Küresellik Testi (Bartlett's Test)	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)	2779,884
	Serbestlik Derecesi (df)	28
	Anlamlılık (p)	0.000

İşe yabancılaşıma değişkenine yönelik yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Oluşturulan modelde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde CFI= 0.887, GFI= 0.806, IFI= 0.896, AGFI= 0.650, RMSEA= 0.196, SRMR= 0.057, χ^2/df = 16.789 şeklinde elde edilmiş. Elde edilen bu değerlere göre model uyum indeksleri beklenen değerler arasında olmamaktadır. Analiz sonucuna göre ilgili alan yazına yönelik istenilen uyum iyilik değerleri sınırları içerisinde olabilmesi için modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, e1 ve e2, e5 ve e6, e6 ve e7, e6 ve e8, e7 ve e8 arasında bir yeni kovaryans yapısı önerilmiştir. Önerilen kovaryans yapısı neticesinde istenilen sınırlar içerisindeki uyum değerlerine ulaşılmıştır. Model çözümlenmesine göre analiz sonuçları Tablo 27’de sunulmuştur. Bu analiz sayesinde ulaşılan sonuçlar, model ile veri arasındaki uyumun yeterli olduğunu göstermektedir (CFI= 0.982, GFI= 0.964, IFI= 0.982, AGFI= 0.913, RMSEA= 0.090, SRMR= 0.028, χ^2/df = 4.291).

Tablo 27. Mobilya sektöründe çalışanlara ait örneklem, işe yabancılaşıma değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMSEA	SRMR
Model	4.291	0.964	0.982	0.982	0.913	0.090	0.028

3.4.3.5. Araştırma Modeline ait Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma neticesinde elde edilen verilerin kavramsal model ile tutarlılığını test etmek için yapılan üç farklı doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, Tablo 28, Model 1’de bütün gözlenen değişkenler bir faktör altına ele alınarak analiz yapılmıştır. Tablo 28, Model 2’de ise gözlenen değişkenler üç farklı faktöre (bağımsız değişken: işe yabancılaşıma ve işin anlamlılığı, aracı değişken; işte kendini geliştirme, bağımlı değişken: proaktif davranış) yüklendiği varsayımına dayanmaktadır. Tablo 28, Model 3’te her bir değişken ayrı ayrı ele alınarak test edilmiştir (işe yabancılaşıma, işin anlamlılığı, öğrenme, canlılık, proaktif davranış). Model 3’e göre teorik model ile veri arasında yeterli bir uyumun olduğu gösterilmektedir (χ^2/df = 3.385, GFI= 0.831, CFI= 0.921, IFI= 0.922, AGFI= 0.795, RMSEA= 0.077, SRMR= 0.042).

Tablo 28. Araştırma modeline ait doğrulayıcı faktör uyum endeksleri sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMSEA	SRMR
Model 1 (Tek Faktör)	20.128	0.339	0.348	0.350	0.224	0.217	0.212
Model 2 (Üç Faktör)	12.042	0.480	0.628	0.629	0.383	0.165	0.203
Model 3 (Beş Faktör)	3.385	0.831	0.921	0.922	0.795	0.077	0.042

Tablo 29’da beş faktör (sütunlar) ve her bir değişkene ait faktör ağırlıkları verilmiştir. Tablo 29’da en yüksek faktör ağırlığı proaktif davranış değişkeninin ikinci ölçek maddesine ait olduğu görülmektedir (faktör yükü= 0.917). En düşük faktör ağırlığı ise işte kendini geliştirme öğrenme alt boyutu birinci soru maddesine ait olduğu görülmektedir (faktör yükü = 0.709). Araştırma modeline ait faktör yüklerinin hepsi 0.50 üzeri olduğu için iyi düzeyde kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

Tablo 29. Araştırma modeline göre döndürülmüş faktör matrisi

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
İşin Anlamlılığı1	0.862				
İşin Anlamlılığı2	0.886				
İşin Anlamlılığı3	0.849				
İşin Anlamlılığı4	0.846				
İşin Anlamlılığı5	0.781				
İşin Anlamlılığı6	0.884				
İşin Anlamlılığı7	0.892				
İşe Yabancılaşma1		0.811			
İşe Yabancılaşma2		0.831			
İşe Yabancılaşma3		0.818			
İşe Yabancılaşma4		0.829			
İşe Yabancılaşma5		0.801			
İşe Yabancılaşma6		0.766			
İşe Yabancılaşma7		0.762			
İşe Yabancılaşma8		0.696			
Canlılık1			0.835		
Canlılık2			0.861		
Canlılık3			0.827		
Canlılık4			0.799		
Öğrenme1				0.759	
Öğrenme2				0.832	
Öğrenme3				0.827	
Öğrenme4				0.826	

Tablo 29. (Devamı)

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
B.O.Proaktif Davranış1					0.890
B.O.Proaktif Davranış2					0.930
B.O.Proaktif Davranış3					0.894

Açıklanan Varyans	81.576
Öz Değer	3.408
Örneklem Yeterliliği Ölçütü (Kaiser- Meyer-Olkin (KMO))	0.934
Küresellik Testi (Bartlett's Test)	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2) 27787. 075
	Serbestlik Derecesi (df) 325
	Anlamlılık (p) 0.000
Extraction Method: Principal Component Analysis, Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization	

3.4.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 30'da gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına göre cinsiyet değişkeni ile yaş değişkeni arasında -0.086 değerinde negatif ve zayıf korelasyon, gelir değişkeni ile -0.110 değerinde negatif ve güçlü, eğitim değişkeni ile 0.075 değerinde pozitif ve zayıf, süre değişkeni ile -0.074 değerinde negatif ve zayıf, pozisyon değişkeni ile -0.003 değerinde negatif ve zayıf, medeni durum değişkeni ile -0.070 değerinde zayıf ve negatif, işin anlamlılığı değişkeni ile -0.045 değerinde negatif ve zayıf, öğrenme değişkeni ile -0.106 değerinde negatif ve güçlü, canlılık değişkeni ile -0.064 değerinde negatif ve zayıf, proaktif davranış değişkeni ile -0.097 değerinde zayıf ve negatif, işe yabancılaşma değişkeni ile 0.038 negatif ve zayıf korelasyon olduğu görülmektedir.

Yaş değişkeninin gelir değişkeni ile arasında 0.034 değerinde zayıf ve pozitif, eğitim değişkeni ile -0.091 değerinde negatif ve zayıf, süre değişkeni ile 0.192 değerinde güçlü ve pozitif, pozisyon değişkeni ile 0.038 değerinde zayıf ve pozitif, medeni durum değişkeni ile 0.528 değerinde güçlü ve pozitif, işin anlamlılığı değişkeni ile -0.076 değerinde negatif ve zayıf, öğrenme değişkeni ile -0.008 değerinde negatif ve zayıf, canlılık değişkeni ile -0.025 değerinde negatif ve zayıf, proaktif davranış değişkeni ile 0.050 değerinde pozitif ve zayıf, işe yabancılaşma değişkeni ile 0.063 değerinde pozitif ve zayıf korelasyon olduğu görülmektedir.

Eğitim değişkeninin süre değişkeni ile 0.009 değerinde pozitif ve zayıf, pozisyon değişkeni ile 0.285 değerinde güçlü ve pozitif, medeni durum değişkeni ile 0.009 pozitif ve zayıf, işin anlamlılığı değişkeni ile 0.006 değerinde pozitif ve zayıf, öğrenme değişkeni ile -0.065 değerinde negatif ve zayıf, canlılık değişkeni ile -0.109 değerinde negatif ve güçlü, proaktif davranış değişkeni ile 0.044 değerinde pozitif ve zayıf, işe yabancılaşma değişkeni ile 0.027 değerinde pozitif ve zayıf korelasyon olduğu görülmektedir.

Çalışma süresi değişkeninin pozisyon değişkeni ile arasında -0.005 değerinde negatif ve zayıf, medeni durum değişkeni ile 0.090 değerinde pozitif ve zayıf, işin anlamlılığı değişkeni ile -0.019 değerinde negatif ve zayıf, öğrenme değişkeni ile 0.046

değerinde pozitif ve zayıf, proaktif davranış değişkeni ile 0.094 değerinde pozitif ve zayıf, İşe yabancılaşıma değişkeni ile 0.313 değerinde negatif ve güçlü korelasyon olduğu görülmektedir.

Pozisyon değişkeninin medeni durum değişkeni ile 0.041 değerinde pozitif ve zayıf, işin anlamlılığı değişkeni ile 0.047 değerinde pozitif ve güçlü, öğrenme değişkeni ile -0.052 değerinde negatif ve zayıf, proaktif davranış değişkeni ile -0.033 değerinde negatif ve zayıf, işe yabancılaşıma değişkeni ile 0.004 değerinde pozitif ve zayıf korelasyon olduğu görülmektedir.

Medeni durum değişkeninin işin anlamlılığı değişkeni ile arasında 0.074 değerinde pozitif ve zayıf, öğrenme değişkeni ile 0.040 değerinde pozitif ve zayıf, canlılık değişkeni ile -0.013 değerinde negatif ve zayıf, proaktif davranış değişkeni ile 0.069 değerinde pozitif ve zayıf, işe yabancılaşıma değişkeni ile 0.034 değerinde pozitif ve zayıf korelasyon olduğu görülmektedir.

İşin anlamlılığı değişkeni ile öğrenme değişkeni arasında 0.391 değerinde pozitif ve güçlü, canlılık değişkeninin 0.439 değerinde pozitif ve güçlü, proaktif davranışı ile 0.272 değerinde pozitif ve güçlü, işe yabancılaşıma değişkeni ile -0.154 değerinde negatif ve güçlü korelasyon olduğu görülmektedir.

Öğrenme değişkeni ve canlılık değişkeni arasında 0.693 değerinde pozitif ve güçlü, proaktif davranış ile 0.126 değerinde pozitif ve güçlü, işe yabancılaşıma değişkeni ile -0.193 değerinde negatif ve güçlü korelasyon olduğu görülmektedir. Canlılık ile proaktif davranış değişkeni arasında 0.111 değerinde pozitif ve güçlü, işe yabancılaşıma değişkeni ile -0.170 değerinde güçlü ve negatif korelasyon olduğu görülmektedir. Proaktif davranış ile işe yabancılaşıma değişkenleri arasında -0.047 değerinde negatif ve güçlü bir korelasyon olduğu görülmektedir. En yüksek korelasyon değeri medeni durum ve yaş değişkeninin arasında, en düşük korelasyon kat sayısı ise öğrenme ve işe yabancılaşıma değişkenleri arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 30. Mobilya sektörü çalışanlarına ait örneklem, değişkenlere ait güvenilirlikler, değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve korelasyonlar

Değişkenler	Ortalama	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Cinsiyet	U.D	0.334	1											
2. Yaş	46,79	0.903	-.086	1										
3. Gelir	3014, 08 TL	0.717	-.110*	.034	1									
4. Eğitim Durumu	U.D.	0.593	.075	-.091	.184**	1								
5. Süre	1.66 Yıl	0.431	-.074	.192**	.061	.009	1							
6. Pozisyon	U.D.	0.468	-.003	.038	.266**	.285**	-.005	1						
7. Medeni Durum	U.D.	0.484	-.070	.528**	.094	.009	.090	.041	1					
8. İşin Anlamlılığı	4.69	1.563	-.045	-.076	-.026	.006	-.019	.047	.074	1				
9. Öğrenme	5.03	1.530	-.106*	-.008	-.061	-.065	.046	-.052	.040	.391**	1			
10. Canlılık	4.97	1.584	-.064	-.025	-.041	-.109*	.042	.042	-.013	.439**	.693**	1		
11. Proaktif Davranış	3.72	1.467	-.097	.050	-.090	.044	.094	-.033	.069	.272**	.126*	.111*	1	
12. İşe Yabancılaşma	2.99	1.600	.038	.063	.063	.027	.313**	.004	.034	-.154**	-.193**	-.170**	-.047	1

N= 408. Parantez içleri güvenilirlikleri ifade etmektedir. * p < .05, ** p < .01. Bütün ölçümler 7'li Likert Ölçeğine göre yapılmıştır. U.D.: Uygun Değil ; S. S.: Standart Sapma

3.4.5. Hipotez Testlerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

İlgili alan yazına göre geliştirilen, Tablo 31’de gösterilen, işin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişkide pozitif ve anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmek istenmiştir. Bu ilişkide, kontrol değişkenlerinden sadece gelire ait anlamlı ve negatif bir sonuca ulaşılmıştır (Beta= -0.217, p= 0. 034). Cinsiyet (Beta= -0.399, p= 0.060), yaş (Beta= 0.079, p=0.400), eğitim durumu (Beta= 0.209, p= 0.093), bireylerin mevcut iş yerlerinde çalışma süresi (Beta=0.296, p=0.072), pozisyon (Beta=-0.137, p= 0.389), medeni durum (Beta= 0.062, p= 0.362) değişkenlerine ait anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Temel değişkenler ele alındığında, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkiyi (hipotez 1) test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre, Model 1 anlamlı çıkmıştır (Beta= 0.254, p< 0.000). Bu duruma göre işin anlamlılığı ile proaktif davranış değişkeni arasındaki pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 1 desteklenmiştir.

Tablo 31’de gösterilen, işin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile öğrenme (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 2a) test etmek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonucuna göre kontrol değişkenlerinden cinsiyet (Beta=-0.396, p=0.063), yaş (Beta= 0.003, p=0.978), gelir (Beta=-0.094, p= 0.363), eğitim (Beta= -0.101, p= 0.420), çalışma süresi (Beta= 0.174, p=0.295), pozisyon (Beta= -0.156, p= 0.331) ve medeni durum (Beta= 0.020, p= 0.908) değişkenlerine yönelik olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. İşin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile öğrenme (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan doğrusal regresyon analizi sonucunda oluşturulan Model 2 de anlamlıdır (Beta= 0.381, p<0.000). Bu duruma göre işin anlamlılığı ile öğrenme değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 2a desteklenmiştir.

Tablo 31’de gösterilen işin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile canlılık (bağımlı değişken) arasındaki ilişkide pozitif ve anlamlı bir ilişki olup olmadığını (hipotez 2b) test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre, kontrol değişkenlerinden sadece eğitim durumu (Beta= -0.325, p=0.010) değişkenine ait anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Cinsiyet (Beta= -0.173, p= -0.419), yaş (Beta=0.025, p= 0.795), gelir (Beta= -0. 058, p= 0.575), mevcut iş yerinde çalışma süresi (Beta= 0.197, p= 0.238), pozisyon (Beta=0.221, p=0.171), medeni durum (Beta= -0.196, p= 0.260) değişkenlerine ait anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. İşin anlamlılığı ile canlılık arasındaki ilişkiyi ölçümleyen, temel değişkenler arasındaki Model 3 anlamlı çıkmıştır (Beta= 0.447, p < 0.000). Bu duruma göre işin anlamlılığı ile canlılık değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 2b desteklenmiştir.

İşte kendini geliştirme değişkeni öğrenme (bağımsız değişken) alt boyutu ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olup olmadığını (hipotez 3a) test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucu Tablo 31’de gösterilmektedir. Bu ilişkide kontrol değişkenlerinden sadece gelir (Beta= -0.234, $p=0.028$) değişkenine ait anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Cinsiyet (Beta= -0.411, $p=0.061$), yaş (Beta=0.016, $p=0.864$), eğitim durumu (Beta= -0.211, $p=0.028$), mevcut iş yerinde çalışma süresi (Beta= 0.217, $p=0.104$), pozisyon (Beta=-0.074, $p=0.653$), medeni durum (Beta= 0.172, $p=0.329$) değişkenlerine ait anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Öğrenme ile proaktif davranış arasındaki ilişkiyi ölçümlemek için oluşturulan temel değişkenler arasındaki bağlantıyı gösteren Model 4 anlamlı çıkmıştır (Beta= 0.104, $p < 0.05$). Bu duruma göre öğrenme ile proaktif davranış değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 3a desteklenmiştir.

İşte kendini geliştirme değişkeni canlılık (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olup olmadığını (hipotez 3b) test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucu Tablo 31’de gösterilmektedir. Bu ilişkide kontrol değişkenlerinden sadece cinsiyet (Beta= -0.433, $p=0.048$) ve gelir (Beta= -0.237, $p=0.026$) değişkenlerine ait anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Yaş (Beta=0.016, $p=0.868$), mevcut iş yerinde çalışma süresi (Beta= -0.275, $p=0.107$), pozisyon (Beta=-0.114, $p=0.490$), medeni durum (Beta= 0.190, $p=0.277$) kontrol değişkenlerine ait anlamlı bir sonuca ulaşılmamıştır. Canlılık ile proaktif davranış arasındaki ilişkiyi belirten Model 5 ise anlamlı çıkmıştır (Beta= 0.102, $p < 0.05$). Bu duruma göre canlılık ile proaktif davranış değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 3b desteklenmiştir.

Tablo 31. Mobilya sektörü çalışanları, işin anlamlılığı, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait regresyon analizi sonuçları (SPSS)

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler				
	Proaktif davranış	İşte Kendini Geliştirme		Proaktif Davranış	
		Öğrenme	Canlılık		
		Model 1 (Hipotez 1)	Model 2 (Hipotez 2a)	Model 3 (Hipotez 2b)	Model 4 (Hipotez 3a)
Sabit	5.451 [2.694]***	7.913 [3.935]***	6.687 [3.350]***	6.150 [3.293]***	6.349 [3.332]
Kontrol Değişkenler					
Cinsiyet	-1.888 [-0.399]	-1.863 [-0.396]	-0.809 [-0.173]	-1.877 [-0.411]	-1.985 [-0.433]*
Yaş	0.843 [0.079]	0.027 [0.003]	0.260 [0.025]	0.172 [0.016]	0.166 [0.016]
Gelir	-2.123 [-0.217]*	-0.910 [-0.094]	-0.560 [-0.058]	-2.209 [-0.234]*	-2.240 [-0.237]*
Eğitim Durumu	1.684 [0.209]	-0.807 [-0.101]	-2.578 [-0.325]*	1.643 [0.211]	1.809 [0.234]
Çalışma Süresi	1.801 [0.296]	1.049 [0.174]	1.182 [0.197]	1.628 [0.217]	1.616 [-0.275]
Pozisyon	-0.862 [-0.137]	-0.974 [-0.156]	1.370 [0.221]	-0.449 [-0.074]	-0.690 [-0.114]
Medeni Durum	0.362 [0.062]	0.116 [0.020]	-1.129 [-0.196]	0.978 [0.172]	1.088 [0.190]
Temel Değişkenler					
İşin Anlamlılığı	5.645 [0.254]***	8.412 [0.381]***	9.794 [0.447]***	-	-
Öğrenme	-	-	-	2.185 [0.104]***	-
Canlılık	-	-	-	-	2.219 [0.102]*
R²	0.109	0.172	0.216	0.05	0.050
R	0.331	0.414	0.465	0.223	0.224
F	6.127	10.342	13.736	2.606	2.625

Not: N=408, []: Köşeli Parantez içi Beta değerini; Köşeli Parantezin sağında kalan değer t değerini; *p < .05 **p < .01 ***p < .001 ifade etmektedir.

İşe yabancılaşma (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 5) test etmek amacıyla uygulanan Tablo 32’de belirtilen regresyon analizi sonucuna göre bu ilişkide $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde, kontrol değişkenlerinden cinsiyet (Beta= -0.440, $p=0.045$), gelir (Beta= -0.240, $p= 0.024$), mevcut iş yerinde çalışma süresi (Beta= 0.374, $p= 0.038$) değişkenlerine ait anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Yaş (Beta= 0.006, $p= 0.949$), eğitim durumu (Beta= 0.202, $p= 0.118$), pozisyon (Beta= -0.084, $p= 0.609$), medeni durum (Beta= 0.195, $p= 0.269$) kontrol değişkenlerine ait anlamlı sonuçlar elde edilememiştir. Temel değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçümlemek için oluşturulan Model 6 ise anlamlı değildir (Beta= -0.068, $p=0.152$). Bu duruma göre işe yabancılaşma ile proaktif davranış değişkeni arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı (Hipotez 5) desteklenmemiştir.

Tablo 32’de gösterildiği üzere işe yabancılaşma (bağımsız değişken) ile öğrenme (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 6a) test etmek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonucuna göre Model 7 gösterilmektedir. Bu ilişkide kontrol değişkenlerden sadece mevcut iş yerinde çalışma süresi değişkenine ait anlamlı bir sonuç elde edilmiştir (Beta= 0.414, $p=0.025$). Cinsiyet (Beta= -0.423, $p= 0.061$), yaş (Beta= -0.105, $p= 0.289$), gelir (Beta= -0.116, $p= 0.290$), eğitim durumu (Beta= -0.108, $p= 0.415$), pozisyon (Beta= -0.081, $p= 0.632$), medeni durum (Beta= 0.220, $p= 0.225$) kontrol değişkenlerine ait anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Temel değişkenler arasındaki ilişki test edildiğinde ise işe yabancılaşma ile öğrenme arasındaki negatif ilişki anlamlıdır (Beta= -0.210, $p<0.000$). Bu duruma göre işe yabancılaşma ile öğrenme değişkeni arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 6a desteklenmiştir.

İşe yabancılaşma (bağımsız değişken) ile canlılık (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 6b) test etmek amacıyla uygulanan Tablo 32’de belirtilen regresyon analizi sonucuna göre $p < 0.05$, anlamlılık düzeyinde sadece bireylerin mevcut iş yerlerinde çalışma süresi (Beta= 0.418, $p= 0.030$) ve eğitim durumu (Beta= -0.335, $p= 0.015$) kontrol değişkenine ait anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır. Cinsiyet (Beta= -0.223, $p= 0.343$), yaş (Beta= -0.102, $p= 0.321$), gelir (Beta= -0.090, $p= 0.427$), pozisyon (Beta= 0.311, $p= 0.078$), medeni durum (Beta= 0.038, $p= 0.839$) kontrol değişkenlerine anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. İşin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkiyi belirten Model 8 ise anlamlıdır (Beta= -0.193, $p<0.000$). Bu duruma göre işe yabancılaşma ile canlılık değişkeni arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 6b desteklenmiştir.

Tablo 32. Mobilya sektörü çalışanları, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait regresyon analizi sonuçları (SPSS)

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken		
	Proaktif Davranış	İşte Kendini Geliştirme	
		Öğrenme	Canlılık
		Model 6 (Hipotez 5)	Model 7 (Hipotez 6a)
Sabit	8.494[3.962]***	12.402 [5. 956]***	11.345 [5.661]***
<i>Kontrol Değişkenler</i>			
Cinsiyet	-2.000 [-0.440]*	-1.877 [-0.423]	-0.950 [-0.223]
Yaş	0.064 [0.006]	-1.062 [-0.105]	-0.994 [-0.102]
Gelir	-2.266 [-0.240]*	-1.060 [-0.116]	-0.794 [-0.090]
Eğitim Durumu	1.566 [0.202]	-0.815 [-0.108]	-2.433 [-0.335]*
Çalışma Süresi	2.086 [0.374]*	2.247 [0.414]*	2.182 [0.418]*
Pozisyon	-0.511 [-0.084]	-0.478 [-0.081]	1.766 [0.311]
Medeni Durum	1.108 [0.195]	1.215 [0.220]	0.203 [0.038]
<i>Temel Değişken</i>			
İşe Yabancılaşma	-1.436 [-0.068]	-4.294 [-0.210]***	-3.804 [-0.193]***
R ²	0.043	0.068	0.061
R	0.208	0.261	0.248
F	2.254	3.634	3.267

Not: N=408, []: Köşeli Parantez içi Beta değerini; Köşeli Parantezin sağında kalan değer t değerini; *p < .05 **p < .01 ***p < .001 ifade etmektedir.

İşe yabancılaşmanın ve işin anlamlılığı (bağımsız değişkenler) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 8a) test etmek amacıyla yürütülen regresyon analizi sonucuna göre kontrol değişkenlerinden sadece gelirin (Beta= -0.214, p= 0.037) bağımlı değişken ile arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet (Beta= -0.390, p= 0.066), yaş (Beta= 0.078, p= 0.406), eğitim durumu (Beta= 0.210, p= 0.092) iş görenin mevcut iş yerinde çalışma süresi (Beta= 0.330, p= 0.057), iş pozisyonu (Beta= -0.138, p= 0.389), medeni durum (Beta= 0.064, p= 0.707) kontrol değişkenleri ile proaktif davranış değişkeni arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Temel değişkenler incelendiğinde; işin anlamlılığı değişkeni analiz sürecine dâhil edildiğinde, işin anlamlılığı (Beta= 0.250, p= 0.000) ve işe yabancılaşma (Beta= -0.029, p= 0.527) değişkenleri ile proaktif davranış arasındaki ilişki Tablo 33, Model Model 9'da belirtilmektedir. Bu duruma göre Tablo 32, Model 6 ile kıyaslandığında; işin anlamlılığı değişkeni, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkiye dâhil edildiğinde, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki anlamlı olmayan negatif yönlü ilişkinin daha fazla anlamsızlaştırdığı tespit edilmiştir. Araştırmanın temel varsayımı işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu, işin anlamlılığının bu negatif etkiyi azalttığı varsayıma

dayalıdır. İşe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişki anlamlı olmadığı için Hipotez 8a red edilmiştir.

Tablo 33’de gösterildiği üzere işin anlamlılığı ve işe yabancılaşmanın (bağımsız değişkenler), öğrenme (bağımlı değişken) değişkeni ile ilişkisini (hipotez 8b) test etmek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonucuna göre kontrol değişkenlerinden sadece mevcut iş yerinde çalışma süresinin (Beta= 0.352, p= 0.041) bağımlı değişken üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet (Beta= -0.352, p= 0.095), yaş (Beta= -0.002, p= 0.981), gelir (Beta=-0.079, p= 0.439) eğitim durumu (Beta= -0.096, p= 0.438), pozisyon (Beta= -0.158, p= 0.864), medeni durum (Beta= 0.033, p=0.846) kontrol değişkenleri ile öğrenme değişkeni arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşin anlamlılığı sürece dâhil edildiğinde, işin anlamlılığı (Beta= 0.358, p< 0.000) ve işe yabancılaşma (Beta= -0.154, p< 0.01) değişkenlerinin öğrenme değişkeni ile arasındaki ilişkiyi gösteren Tablo 33, Model 10 ise anlamlıdır. İşe yabancılaşma ile öğrenme arasındaki negatif ilişki Tablo 32, model 7 ile kıyaslandığında işin anlamlılığı değişkeni bu ilişkiye dâhil edildiğinde işe yabancılaşma ile öğrenme arasındaki negatif ve anlamlı ilişkinin Beta= -0.210, p< 0.000 değerinden Beta= -0.154, p< 0.01 değerine dönüştüğü tespit edilmiştir. Bu kapsamda işin anlamlılığı, işe yabancılaşma ile öğrenme değişkeni arasındaki negatif ilişkiyi azalttığı tespit edilmiştir. Bu duruma göre olumlu ve olumsuz iki duygu aynı anda hissedildiğinde, işe yabancılaşma ile öğrenme değişkeni arasındaki negatif ilişkiyi işin anlamlılığı değişkeninin azalttığı varsayımı doğrulanarak Hipotez 8b desteklenmiştir.

İşe yabancılaşmanın ve işin anlamlılığı (bağımsız değişkenler) ile canlılık (bağımlı değişken) değişkeni arasındaki ilişkiyi (hipotez 8c) test etmek amacıyla uygulanan Tablo 33 Model 11’de belirtilen regresyon analizi sonucuna göre kontrol değişkenlerinden sadece eğitim (Beta= -0.321, p= 0.011) ve işgörenin mevcut iş yerindeki çalışma süresi (Beta= 0.344, p= 0.049) kontrol değişkenlerinin bağımlı değişken arasında bir ilişkisinin sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet (Beta= -0.137, p= 0.519), yaş (Beta= 0.021, p= 0.825), gelir (Beta= -0.046, p= 0.656), iş pozisyonu (Beta= 0.220, p= 0.171), medeni durum (Beta= -0.185, p= 0.283) kontrol değişkenleri ile canlılık değişkeni arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşe yabancılaşma ile canlılık arasındaki ilişki Tablo 32 Model 8 kapsamında (Beta= -0.193, p< 0.000) anlamlı ve negatif yönlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşin anlamlılığı bu sürece dâhil edildiğinde ise işe yabancılaşma ile canlılık değişkeni arasındaki negatif ilişkinin Beta= -0.127, p= 0.007 değerinde olduğu ve negatif ilişkinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu duruma göre olumlu ve olumsuz duygular bir arada ele alındığında, işe yabancılaşma (olumsuz duygu) ile canlılık arasındaki negatif ve

anlamli iliski işin anlamlılığı değişkeni sũrece dâhil edildiğinde azalacaktır varsayımı kabul edilerek Hipotez 8c desteklenmiştir.

Tablo 33. Mobilya sektũrũ çalışanları ȳrneklemini, işin anlamlılığı, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait basit doğrusal regresyon analizi sonuçları (SPSS)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken		
	İşte Kendini Geliştirme		
	Proaktif Davranış	ȳđrenme	Canlılık
	Model 9 (Hipotez 8a)	Model 10 (Hipotez 8b)	Model 11 (Hipotez 8c)
Sabit	5.476 [2.748] ***	8.465 [4.217]***	7.103 [3.582]***
<i>Kontrol Değişkenler</i>			
Cinsiyet	-1.843 [-0.390]	-1.675 [-0.352]	-0.646 [-0.137]
Yaş	0.832 [0.078]	-0.024 [-0.002]	0.221 [0.021]
Gelir	-2.092 [-0.214]*	-0.774 [-0.079]	-0.445 [-0.046]
Eğitim Durumu	1.690 [0.210]	-0.776 [-0.096]	-2.565 [-0.321]*
Çalışma Sũresi	1.907 [0.330]	2.050 [0.352]*	1.976 [0.344]*
Pozisyon	-0.863 [-0.138]	-0.996 [-0.158]	1.373 [0.220]
Medeni Durum	0.376 [0.064]*	0.195 [0.033]	-1.075 [-0.185]
<i>Temel Değişkenler</i>			
İşin Anlamlılığı	5.477 [0.250]***	7.907 [0.358]***	9.340 [0.428]***
İşe Yabancılaşma	-0.633 [-0.029]	-3.350 [-0.154]**	-2.718 [-0.127]**
R²	0.110	0.194	0.230
R	0.332	0.441	0.480
F	5.482	10.675	13.226

Not: N= 408, []: Kȳŝeli Parantez içi Beta değerini; Kȳŝeli Parantezin sağında kalan değer t değerini; *p < .05 **p < .01 ***p < .001 ifade etmektedir.

3.4.6. Hipotez Testlerine Yȳnelik PROCESS MAKRO Regresyon Analizi Sonuçları

Mobilya sektũrũnde çalışanlar içi işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirmenin aracılık etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Process Makro Bootstrap tekniği ile yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 31’de verilmiştir. Buna gȳre ȳncelikle işte kendini geliştirme değişkenine ait ȳđrenme alt boyut içi analizler gerçekteŝtirilmiŝtir. Analiz sonucunda, işin anlamlılığı, ȳđrenme ve proaktif davranış arasındaki ilişkide kontrol değişkenlerinden sadece gelirin anlamlı ve negatif yȳnlũ bir sonucu olduğu tespit edilmiştir (B= -0.216, %95 CI [-0.418, -0.015], t=-2.115, p=0.035). Cinsiyet (B= -0.397, %95 CI [-0.814, 0.020], t= -1.870, p= 0.062), yaş (B= 0.078, %95 CI [-0.105, 0.262], t= 0.841, p=0.400), çalışma sũresi (B= 0.295, %95 CI [-0.028, 0.619], t= 1.792, p= 0.073), eğitim durumu (B= 0.209, %95 CI [-0.035, 0.454],

$t = 1.683$, $p = 0.093$), iş pozisyonu ($B = -0.136$, %95 CI $[-0.450, 0.177]$, $t = -0.856$, $p = 0.392$) ve medeni duruma ($B = 0.061$, %95 CI $[-0.275, 0.398]$, $t = 0.360$, $p = 0.718$) ait anlamlı bir sonuç tespit edilememiştir. Temel değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde ise işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı dolayısı ile öğrenme değişkeninin ise bu ilişkiye aracılık etmediği sonucuna ulaşılmıştır ($B = 0.004$, %95 BCA CI $[-0.035, 0.039]$). Bootstrap analiz sonucunda güven aralığı değerinin 0 değerini kapsadığı görülmüştür. Bu sonuçlar ışığında, Tablo 34, Model 12’de belirtilen Hipotez 4a red edilmiştir.

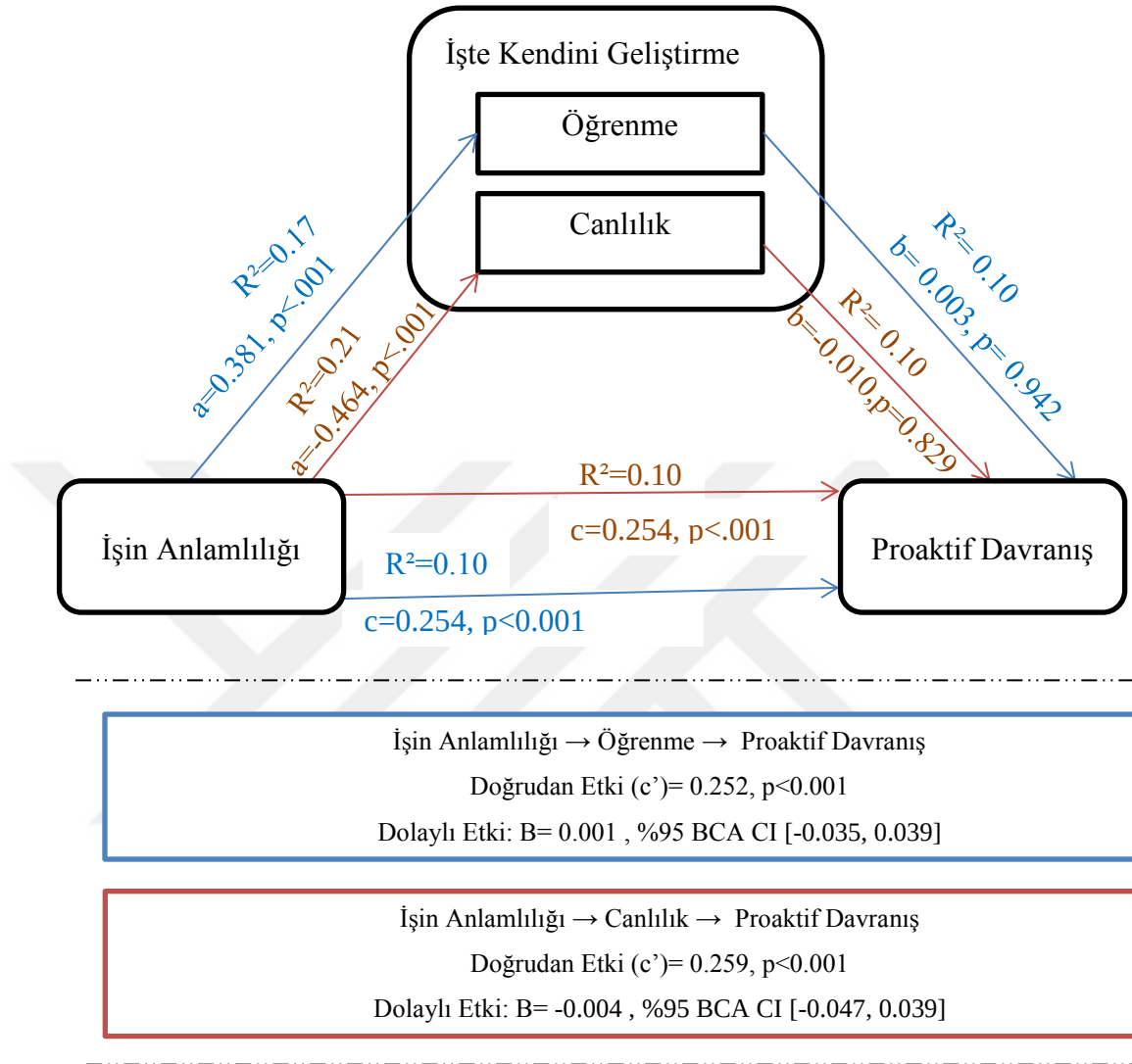
İkinci olarak ise işte kendini geliştirme değişkenine ait diğer alt boyut olan canlılık değişkeni için PROCESS makro regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. İşin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış arasındaki ilişki ele alındığında, bu ilişkide, kontrol değişkenlerinden sadece gelir değişkenine ait anlamlı ve negatif yönlü bir sonuç bulunmuştur ($B = -0.217$, %95 CI $[-0.419, -0.016]$, $t = -2.126$, $p = 0.034$). Cinsiyet ($B = -0.400$, %95 CI $[-0.816, 0.015]$, $t = -1.892$, $p = 0.059$), yaş ($B = 0.079$, %95 CI $[-0.104, 0.262]$, $t = 0.844$, $p = 0.398$), çalışma süresi ($B = 0.298$, %95 CI $[-0.026, 0.622]$, $t = 1.808$, $p = 0.071$), eğitim durumu ($B = 0.205$, %95 CI $[-0.040, 0.452]$, $t = 1.640$, $p = 0.101$), pozisyon ($B = -0.134$, %95 CI $[-0.448, 0.179]$, $t = -0.844$, $p = 0.399$) ve medeni duruma ($B = 0.059$, %95 CI $[-0.277, 0.397]$, $t = 0.348$, $p = 0.727$) ait anlamlı bir sonuç tespit edilememiştir. Temel değişkenler ele alındığında ise işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı dolayısı ile canlılık değişkeninin ise bu ilişkiye aracılık etmediği sonucuna ulaşılmıştır ($B = -0.004$, %95 BCA CI $[-0.047, 0.039]$). Bu sonuçlar neticesinde, Tablo 34, Model 13’de belirtilen Hipotez 4b red edilmiştir.

Tablo 34. Mobilya sektörü çalışanları, işte kendini geliştirme değişkenin, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkisinde aracılık etkisi (SPSS PROCESS)

Bağımsız Değişkenler	Sonuç Değişkenleri											
	M (Öğrenme)			Y (Proaktif Davranış)			M (Canlılık)			Y (Proaktif Davranış)		
	Model 12 (Hipotez 4a)						Model 13 (Hipotez 4b)					
		b	S.H.		b	S.H.		b	S.H.		b	S.H.
Sabit	İm	3.934***	0.497	İy	2.680***	0.532	İm	3.350***	0.501	İy	2.730***	0.529
Kontrol Değişkenler												
Cinsiyet	a	-0.395	0.212	c.b	-0.397	0.212	a	-0.173	0.214	c.b	-0.400	0.211
Yaş	a	0.002	0.094	c.b	0.078	0.093	a	0.024	0.094	c.b	0.079	0.093
Gelir	a	-0.093	0.102	c.b	-0.216*	0.102	a	-0.058	0.103	c.b	-0.217*	0.102
Eğitim Durumu	a	-0.100	0.125	c.b	0.209	0.124	a	-0.324	0.126	c.b	0.205	0.125
Çalışma süresi	a	0.173	0.165	c.b	0.295	0.164	a	0.197	0.166	c.b	0.298	0.164
Pozisyon	a	-0.155	0.160	c.b	-0.136	0.159	a	0.221	0.161	c.b	-0.134	0.59
Medeni durum	a	-0.020	0.172	c.b	0.061	0.171	a	-0.195	0.173	c.b	0.059	0.171
Temel Değişkenler												
X (İşin Anlamlılığı)	a	0.381***	0.045	c'	0.252***	0.048	a	0.447***	0.457	c'	0.259***	0.502
M (Öğrenme)	-	-	-	b	0.003	0.049	-	-	-	-	-	-
M (Canlılık)										b	-0.010	0.049
	R= 0.414, R²= 0.171, F=10.342			R= 0.330, R²= 0.109, F=5.433			R= 0.464, R²= 0.215, F=13.736			R= 0.330, R²= 0.109, F=5.438		
Toplam Etki Doğrudan ve Dolaylı etkinin toplamı	İşin Anlamlılığı → Öğrenme → Proaktif Davranış B= 0.254*** , %95 BCA CI [0.165, 0.342]						İşin Anlamlılığı → Canlılık → Proaktif Davranış B= 0.254*** , %95 BCA CI [0.165, 0.342]					
Doğrudan Etki	İşin Anlamlılığı → Proaktif Davranış B= 0.252*** , %95 BCA CI [0.156, 0.349]						İşin Anlamlılığı → Proaktif Davranış B= 0.259*** , %95 BCA CI [0.160, 0.357]					
Dolaylı Etki	İşin Anlamlılığı → Öğrenme → Proaktif Davranış B= 0.004 , %95 BCA CI [-0.035, 0.039]						İşin Anlamlılığı → Canlılık → Proaktif Davranış B= -0.004 , %95 BCA CI [-0.047, 0.039]					

Not. N=408; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001; S.H. Standart Hata; Parantez içindekiler LLCI = Alt güven aralığı; ULCI = Üst güven aralığıdır; B: Aracılık etki değeridir. Bootstrapt yeniden örnekleme = 5000. Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır. BCA CI: Düzeltilmiş yanlışlık ve hızlandırılmış güven aralığı değeri; a: işin anlamlılığı ile işte kendini geliştirme (öğrenme, canlılık) arasındaki ilişkiyi gösteren yol olmaktadır. c.b: Aracı değişken olan işte kendini geliştirme (canlılık ve öğrenme) (M) (b yolu) ile işin anlamlılığı değişkeninin (X) (c' yolu), sonuç değişkeni olan proaktif davranış ile arasındaki ilişki birlikte görülmektedir.

Şekil 16’da işte kendini geliştirme değişkenine ait aracılık testi için yürütülmüş olan regresyon analizi sonuçları görsel olarak rapor halinde sunulmuştur.



Şekil 16. Mobilya sektörü çalışanları, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme değişkeninin aracılık etkisine ait PROCESS MAKRO regresyon analizi sonuçları⁹

İşe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yürütülen Process Makro Bootstrap regresyon analizi sonuçları Tablo 34’de gösterilmektedir. Buna göre öncelikle işte kendini geliştirme değişkenine ait öğrenme alt boyutu için analizler gerçekleştirilmiştir. Bu ilişkide, $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde kontrol değişkenlerinden

⁹ Not: Mavi renk, işin anlamlılığı → öğrenme → proaktif davranış; kahverengi renk ise, işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış değişkenleri arasındaki aracılık ilişkisine ait process makro regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

sadece gelir değişkenine ait anlamlı ve negatif yönlü bir sonuç bulunmuştur ($B = -0.229$, %95 CI $[-0.437, -0.024]$). Cinsiyet ($B = -0.400$, %95 CI $[-0.831, 0.030]$, $t = -1.826$, $p = 0.068$), yaş ($B = 0.015$, %95 CI $[-0.172, 0.204]$, $t = 0.166$, $p = 0.204$), çalışma süresi ($B = 0.335$, %95 CI $[-0.018, 0.688]$, $t = 1.864$, $p = 0.688$), eğitim durumu ($B = 0.211$, %95 CI $[-0.040, 0.464]$, $t = 1.648$, $p = 0.100$), iş pozisyonu ($B = -0.076$, %95 CI $[-0.399, 0.246]$, $t = -0.466$, $p = 0.640$) ve medeni durum ($B = 0.174$, %95 CI $[-0.170, 0.519]$, $t = 0.360$, $p = 0.718$) kontrol değişkenine ait anlamlı bir sonuç tespit edilememiştir. Temel değişkenler incelendiğinde ise işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu dolayısı ile öğrenme değişkeninin ise bu ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır ($B = -0.019$, %95 BCA CI $[-0.042, -0.001]$). Bu sonuçlar ışığında, Tablo 34, Model 14’de belirtilen Hipotez 7a kabul edilmiştir.

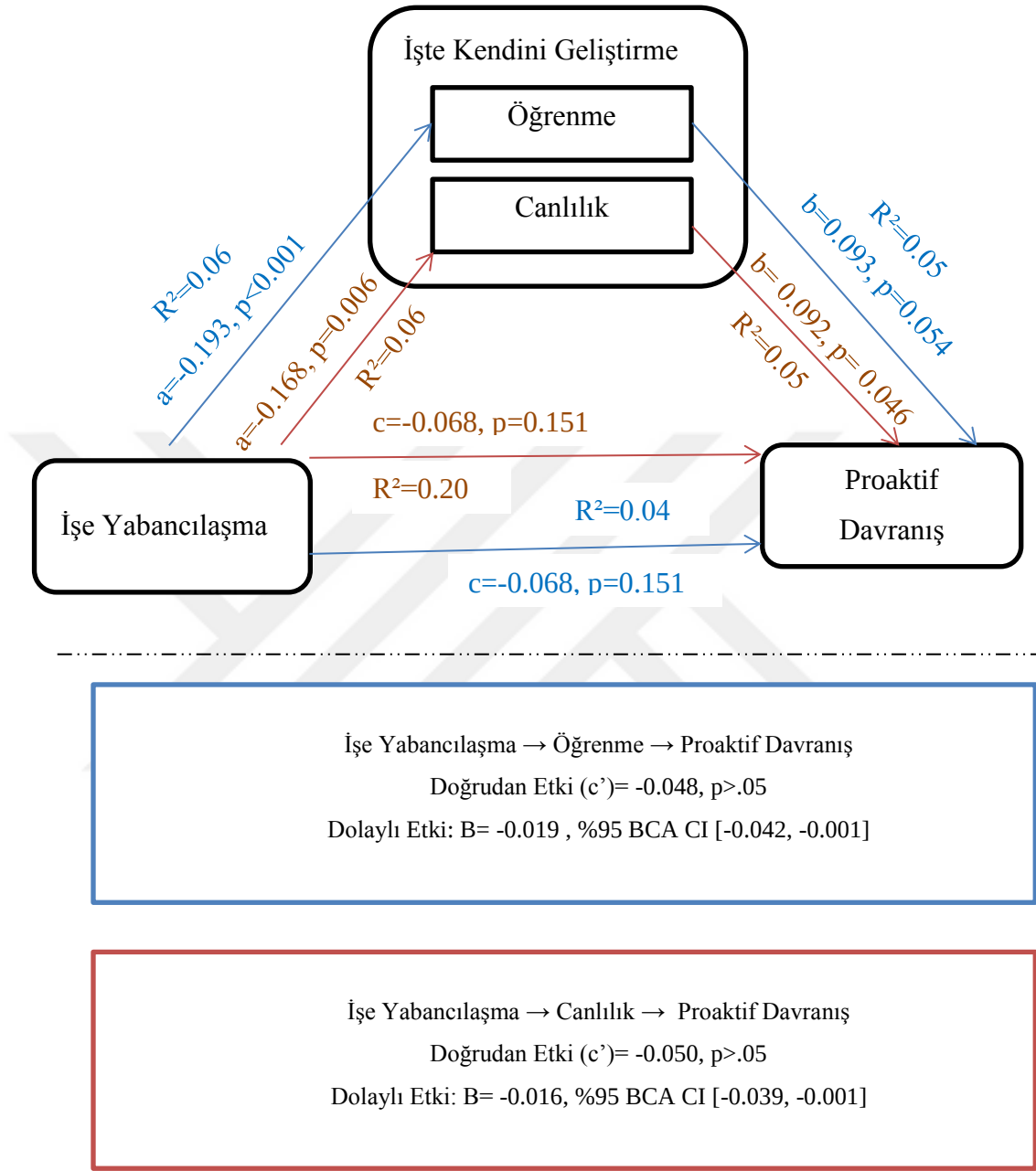
İkinci olarak ise işte kendini geliştirme değişkenine ait diğer alt boyut olan canlılık değişkeni için analiz gerçekleştirilmiştir. Bu sonuçlar neticesinde, Tablo 34, Model 15’de belirtilen Hipotez 7b kabul edilmiştir. Bu ilişkide, $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde kontrol değişkenlerinden sadece gelir değişkenine ait anlamlı ve negatif yönlü bir sonuç bulunmuştur ($B = -0.231$, %95 CI $[-0.439, -0.024]$, $t = -2.193$, $p = 0.028$). Cinsiyet ($B = -0.419$, %95 CI $[-0.849, 0.010]$, $t = -1.919$, $p = 0.055$), yaş ($B = 0.015$, %95 CI $[-0.172, 0.203]$, $t = 0.163$, $p = 0.870$), çalışma süresi ($B = 0.334$, %95 CI $[-0.018, 0.687]$, $t = 1.865$, $p = 0.062$), eğitim durumu ($B = 0.232$, %95 CI $[-0.021, 0.486]$, $t = 1.799$, $p = 0.072$), iş pozisyonu ($B = -0.113$, %95 CI $[-0.436, 0.210]$, $t = -0.685$, $p = 0.493$) ve medeni durum ($B = 0.191$, %95 CI $[-0.153, 0.535]$, $t = 1.091$, $p = 0.275$) kontrol değişkenlerine ait anlamlı bir sonuç tespit edilememiştir. Temel değişkenler incelendiğinde ise, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu dolayısı ile canlılık değişkeninin ise bu ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır ($B = -0.016$, %95 BCA CI $[-0.039, -0.001]$).

Tablo 35. Mobilya sektörü çalışanları örnekleme, işe yabancılaşıma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme değişkeninin aracılık etkisi (SPSS PROCESS)

Bağımsız Değişkenler	Sonuç Değişkenleri											
	M (Öğrenme)			Y (Proaktif Davranış)			M (Canlılık)			Y (Proaktif Davranış)		
	Model 14 (Hipotez 7a)						Model 15 (Hipotez 7b)					
		b	S.H.		b	S.H.		b	S.H.		b	S.H.
Sabit	İm	5.955***	0.480	İy	3.406***	0.547	İm	5.661***	0.499	İy	3.437***	0.534
Kontrol Değişkenler												
Cinsiyet	a	-0.423	0.225	c.b	-0.400	0.219	a	-0.222	0.234	c.b	-0.419	0.218
Yaş	a	-0.104	0.098	c.b	0.015	0.095	a	-0.102	0.102	c.b	0.015	0.095
Gelir	a	-0.115	0.109	c.b	-0.229*	0.105	a	-0.901	0.113	c.b	-0.231*	0.105
Eğitim Durumu	a	-0.108	0.132	c.b	0.211	0.128	a	-0.335*	0.137	c.b	0.232	0.129
Çalışma süresi	a	0.414*	0.184	c.b	0.335	0.179	a	0.418*	0.191	c.b	0.334	0.179
Pozisyon	a	-0.081	0.169	c.b	-0.076	0.164	a	0.311	0.176	c.b	-0.113	0.164
Medeni durum	a	0.219	0.181	c.b	0.174	0.175	a	0.038	0.188	c.b	0.191	0.175
Temel Değişkenler												
X (İşe Yabancılaşma)	a	-0.209***	0.048	c'	-0.048	0.048	a	-0.193***	0.050	c'	-0.050	0.048
M (Öğrenme)	-	-	-	b	0.093	0.048	-	-	-	-	-	-
M (Canlılık)										b	0.092*	0.046
	R= 0.260, R²= 0.067, F= 3.633			R= 0.228, R²= 0.052, F= 2.428			R= 0.248, R²= 0.061, F= 3.267			R= 0.229, R²= 0.052, F= 2.455		
Toplam Etki (Doğrudan ve Dolaylı Etkinin Toplamı)	İşe Yabancılaşma → Öğrenme → Proaktif Davranış B= -0.068 , %95 BCA CI [-0.042, -0.001]						İşe Yabancılaşma → Canlılık → Proaktif Davranış B= -0.042 , %95 BCA CI [-0.132, -0.046]					
Doğrudan Etki	İşe Yabancılaşma → Proaktif Davranış B= -0.048, %95 BCA CI [-0.143, -0.046]						İşe Yabancılaşma → Proaktif Davranış B= -0.026 , %95 BCA CI [-0.116, 0.064]					
Dolaylı Etki	İşe Yabancılaşma → Öğrenme → Proaktif Davranış B= -0.019 , %95 BCA CI [-0.042, -0.001]						İşe Yabancılaşma → Canlılık → Proaktif Davranış B= -0.016 , %95 BCA CI [-0.039, -0.001]					

Not. N=408; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001. S.H. Standart Hata; Parantez içindekiler LLCI = Alt güven aralığı; ULCI = Üst güven aralığıdır; B: Aracılık etki değeridir. Bootstrapt yeniden örnekleme = 5000. Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır. BCA CI: Düzeltilmiş yanlışlık ve hızlandırılmış güven aralığı değeri; a: İşe yabancılaşıma ile işte kendini geliştirme (öğrenme, canlılık) arasındaki ilişkiyi gösteren yol olmaktadır. c.b: Aracı değişken olan işte kendini geliştirme (canlılık ve öğrenme) (M) (b yolu) ile işe yabancılaşıma değişkeninin (X) (c' yolu), sonuç değişkeni olan proaktif davranış arasındaki ilişkisi görülmektedir.

Şekil 17’da işte kendini geliştirme değişkenine ait aracılık testi için yürütülmüş olan regresyon analizi sonuçları görsel olarak rapor halinde sunulmuştur.



Şekil 17. Mobilya sektörü çalışanlarına ait örneklem, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme değişkeninin aracılık etkisine ait PROCESS MAKRO regresyon analizi sonuçları¹⁰

¹⁰ Not: Mavi renk, işin anlamlılığı → öğrenme → proaktif davranış; kahverengi renk ise, işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış değişkenleri arasındaki aracılık ilişkisine ait process makro regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

3.4.7. AMOS İle Yapısal Eşitlik Modellemesi

Araştırmanın son varsayımı olan, bir çalışan aynı anda belirli düzeyde hem işe yabancılaşmayı hem de işin anlamlılığını deneyimlediğinde, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki pozitif dolaylı etki devam ederken, işe yabancılaşmanın işte kendini geliştirme (öğrenme H9a; canlılık H9b) üzerinden proaktif davranışa yönelik negatif dolaylı etkisi azalacaktır. Hipotezini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

Öncelikle, işin anlamlılığı değişkeninin, işe yabancılaşma → öğrenme → proaktif davranış arasındaki olumsuz etkiyi azaltıp azaltmadığını net bir şekilde ortaya koymak için *işe yabancılaşma → öğrenme → proaktif davranış* arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçüm modelinde uyum iyilik değerleri sırasıyla şu şekildedir: CFI= 0.924, GFI= 0.898, IFI= 0.924, TLI= 0.908, AGFI= 0.806, RMSEA= 0.101, $\chi^2/df= 5.147$ değerindedir. Yürütülen analiz sonucunda uyum iyilik değerlerini daha iyi bir noktaya getirmek için e1 - e2, e3 - e4 ve e7 - e8 arasında 3 farklı kovaryans yapısı önerilmiştir. Böylelikle uyum iyilik değerleri istenilen düzeye ulaşmıştır. Uyum iyilik değerleri şu şekildedir: CFI= 0.967, GFI=0.930, IFI= 0.968, TLI= 0.959, AGFI= 0.900, RMSEA= 0.067, $\chi^2/df= 2.840$. İşe yabancılaşma → öğrenme → proaktif davranış arasındaki ilişkide ($\beta=-0.022$, %95 Güven Aralığında (-0.046, -0.003)) öğrenmenin dolaylı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Tablo 36, Model 16, Şekil 18'de araştırmaya ait analiz bilgileri sunulmuştur.

Ardından ise dışsal değişkenler (işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma) ile içsel değişken (proaktif davranış) arasındaki ilişki incelenirken hem dışsal hemde içsel değişken olarak ele alınan işte kendini geliştirme (öğrenme) değişkeni için ölçüm modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçüm modelinde uyum iyiliği değerleri CFI= 0.920, GFI= 0.839, IFI= 0.920, AGFI= 0.799, RMSEA= 0.083, $\chi^2/df= 3.818$ şeklinde ölçümlenmiştir. Yürütülen analiz neticesinde uyum iyilik değerlerini daha iyi bir noktaya getirmek için e10 - e11, e8 - e9 ve e6 - e7 arasında 3 farklı kovaryans yapısı önerilmiştir. Uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: CFI= 0.953, GFI=0.891, IFI=0.952, TLI= 0.945, AGFI=0.862, RMSEA= 0.065, $\chi^2/df= 2.707$.

İşe yabancılaşma ve işin anlamlılığı → öğrenme → proaktif davranış değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için oluşturulan ölçüm modeli neticesinde, *işin anlamlılığı → öğrenme → proaktif davranış* değişkenlerine ait ilişkide, öğrenmenin dolaylı etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\beta= 0.001$, %95 Güven Aralığında (-0.042, 0.048)). İşe yabancılaşma → öğrenme → proaktif davranış değişkenlerine ait

ilişkide de, öğrenme değişkeninin dolaylı etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = 0.000$, %95 Güven Aralığında (-0.017, 0.016) çünkü %95 güven aralığına göre analiz sonuçlarında 0'ın yer aldığı görülmektedir. Analiz sonuçlarına ait bilgiler Tablo 37, Model 18, Şekil 19'da sunulmuştur.

Tablo 36, Model 16, Şekil 18 ve Tablo 37, Model 18, Şekil 19'da belirtilmiş olduğu üzere, araştırmanın temel varsayımı, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki negatif yönlü ilişkide öğrenmenin dolaylı etkisi olduğu, bu ilişkideki işe yabancılaşmanın oluşturduğu negatif etkilerin işin anlamlılığı değişkeni sürece dâhil edildiğinde azalması yönündeydi. Fakat öğrenme değişkeninin *işe yabancılaşma ve işin anlamlılığı* → *proaktif davranış* arasındaki ilişkide dolaylı etkisi tespit edilemediği için araştırmanın hipotezi (9a) red edilmiştir.

İşe yabancılaşma ve işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın oluşturduğu olumsuz etkinin işin anlamlılığı değişkeni sebebiyle azalıp azalmadığını net bir şekilde ortaya koymak amacıyla *işe yabancılaşma* → *canlılık* → *proaktif davranış* için bir yapısal eşitlik modellemesi oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçüm modelinde uyum iyilik değerleri sırasıyla şu şekildedir: CFI= 0.927, GFI= 0.860, IFI= 0.927, TLI= 0.912, AGFI= 0.807, RMSEA= 0.100, $\chi^2/df = 5.040$ değerindedir. Yürütülen analiz sonucunda uyum iyilik değerlerini daha iyi bir noktaya ulaştırmak için e1 - e2, e3 - e4 ve e7- e8 arasında 3 farklı kovaryans yapısı önerilmiştir. Böylelikle uyum iyiliği değerleri daha iyi bir düzeye ulaşmıştır. Uyum iyilik değerleri şu şekildedir: CFI= 0.970, GFI= 0.932, IFI= 0.970, TLI= 0.962, AGFI= 0.902, RMSEA= 0.065, $\chi^2/df = 2.721$ işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide canlılık değişkeninin dolaylı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = -0.019$, %95 Güven Aralığında (-0.043, -0.001). Araştırmanın sonuçları Tablo 36, Model 17 ve Şekil 18'de gösterilmektedir.

Ardından, dışsal değişkenlerin (işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma) ile içsel değişken (proaktif davranış) arasındaki ilişki incelendiğinde hem dışsal hemde içsel değişken olarak ele alınan işte kendini geliştirme (canlılık) değişkeni için ölçüm modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçüm modelinde uyum iyiliği değerleri CFI= 0.924, GFI=0.840, IFI= 0.924, TLI= 0.914, AGFI= 0.800, RMSEA= 0.081, $\chi^2/df = 3.694$ şeklinde ölçümlenmiştir. Yürütülen analiz neticesinde uyum iyilik değerlerinin gerekli düzeyde olmadığı görülmüştür. Bu nedenle e10 - e11 ve e8 - e9 arasında 2 farklı kovaryans yapısı önerilmiştir. Böylelikle uyum iyiliği değerleri istenilen düzeye ulaşmıştır (CFI= 0.947, GFI= 0.877, IFI= 0.948, AGFI= 0.877, TLI= 0.939, RMSEA= 0.068, $\chi^2/df = 2.887$).

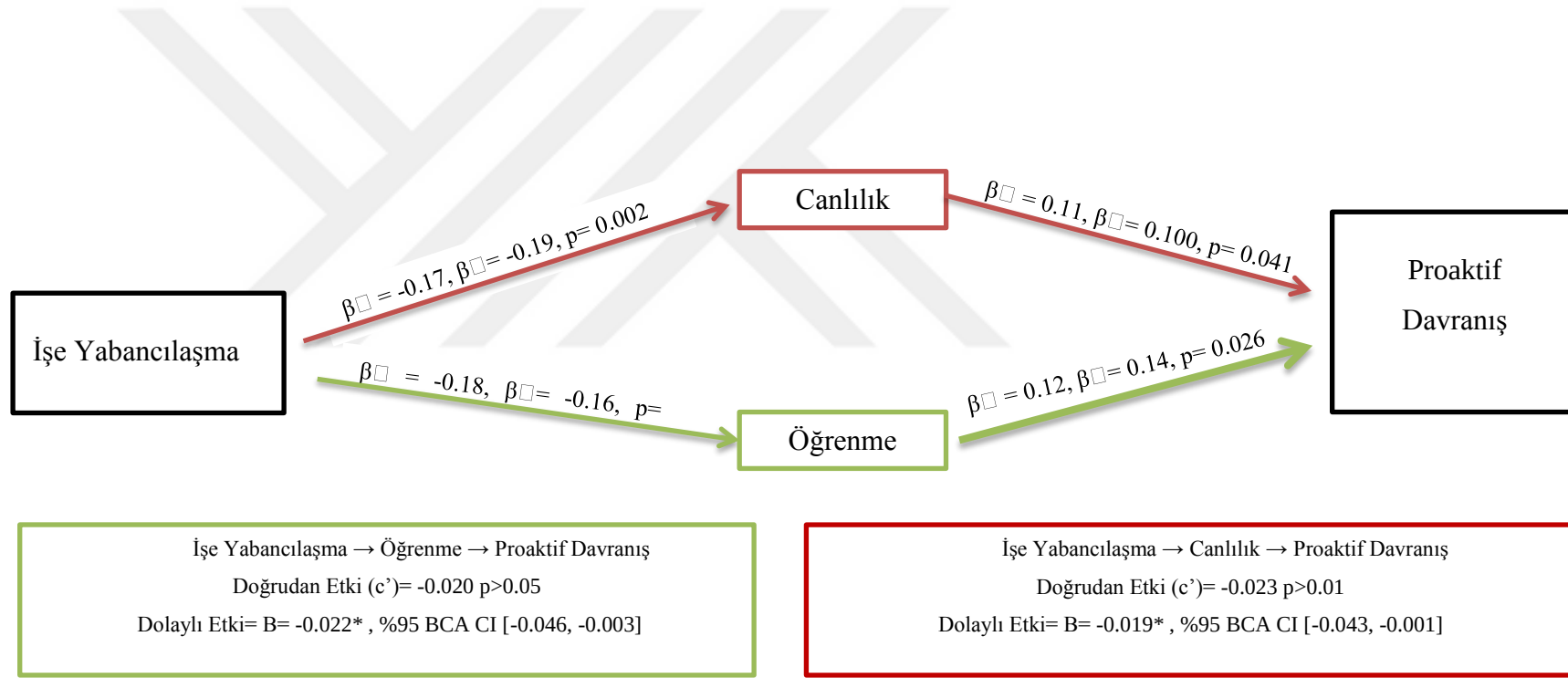
İşe yabancılaşma ve işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış değişkenleri için oluşturulan ölçüm modeli neticesinde, işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait ilişkide, canlılık değişkeninin aracılık etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = -0.010$, %95 Güven Aralığında $(-0.065, 0.044)$). Aynı şekilde, işe yabancılaşma → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait mekanizmada da canlılık değişkeninin aracılık rolü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = 0.002$, %95 Güven Aralığında $(-0.012, 0.017)$). Çünkü %95 güven aralığına göre analiz sonuçlarında 0'ın yer aldığı görülmektedir.

Tablo 36, Model 16, şekil 18 ve Tablo 37, Model 18, şekil 19'da belirtilmiş olduğu üzere, araştırmanın temel varsayımı, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki negatif ilişkide canlılığın dolaylı etkisi olduğu, bu ilişkideki işe yabancılaşmanın oluşturduğu negatif etkilerin işin anlamlılığı değişkeni sürece dâhil edildiğinde azalması yönünde ydi. Canlılık değişkeninin *işe yabancılaşma ve işin anlamlılığı → proaktif davranış* arasındaki ilişkide dolaylı etkisi tespit edilemediği için araştırmanın hipotezi (9b) red edilmiştir.

Tablo 36. Mobilya sektörü çalışan örnekleme, işe yabancılaşma → öğrenme → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait yapısal eşitlik modeli

Bağımsız Değişkenler	Sonuç Değişkenleri									
	M (Öğrenme)			M (Canlılık)			Y (Proaktif Davranış)			
	β_1	β_2	S.H.	β_1	β_2	S.H.	β_1	β_2	S.H.	
<i>İşe Yabancılaşma (İY)→ Öğrenme → Proaktif Davranış (Model 16)</i>										
X (İY)	a	-0.183	-0.165	0.048***			c	-0.020	-0.020	0.055
M (Öğrenme)							b	0.121	0.137	0.062*
<i>İşe Yabancılaşma (İY) → Canlılık → Proaktif Davranış (Model 17)</i>										
X (İY)	a	-0.168	-0.190	0.060**			c	-0.023	-0.024	0.055
M (Canlılık)							b	0.111	0.100	0.049*
Dolaylı Etki Sonuçları										
İşe Yabancılaşma →İşte Kendini Geliştirme (Öğrenme) → Proaktif Davranış					(c')	-0.022* (-0.046, -0.003)				
İşe Yabancılaşma →İşte Kendini Geliştirme (Canlılık) → Proaktif Davranış					(c')	-0.019* (-0.143, -0.001)				

N=408, *p<.05, **p<.01, ***p<.001, β_1 : Standardize Edilmiş Yol Kat Sayısı, β_2 : Standardize Edilmemiş Yol Kat Sayısı; S.H. Standart Hata; Parantezi içindeki değerler alt ve üst güven aralıklarıdır. Boostropt yeniden örnekleme=5000; İA: İşin Anlamlılığı, İY: İşe Yabancılaşma

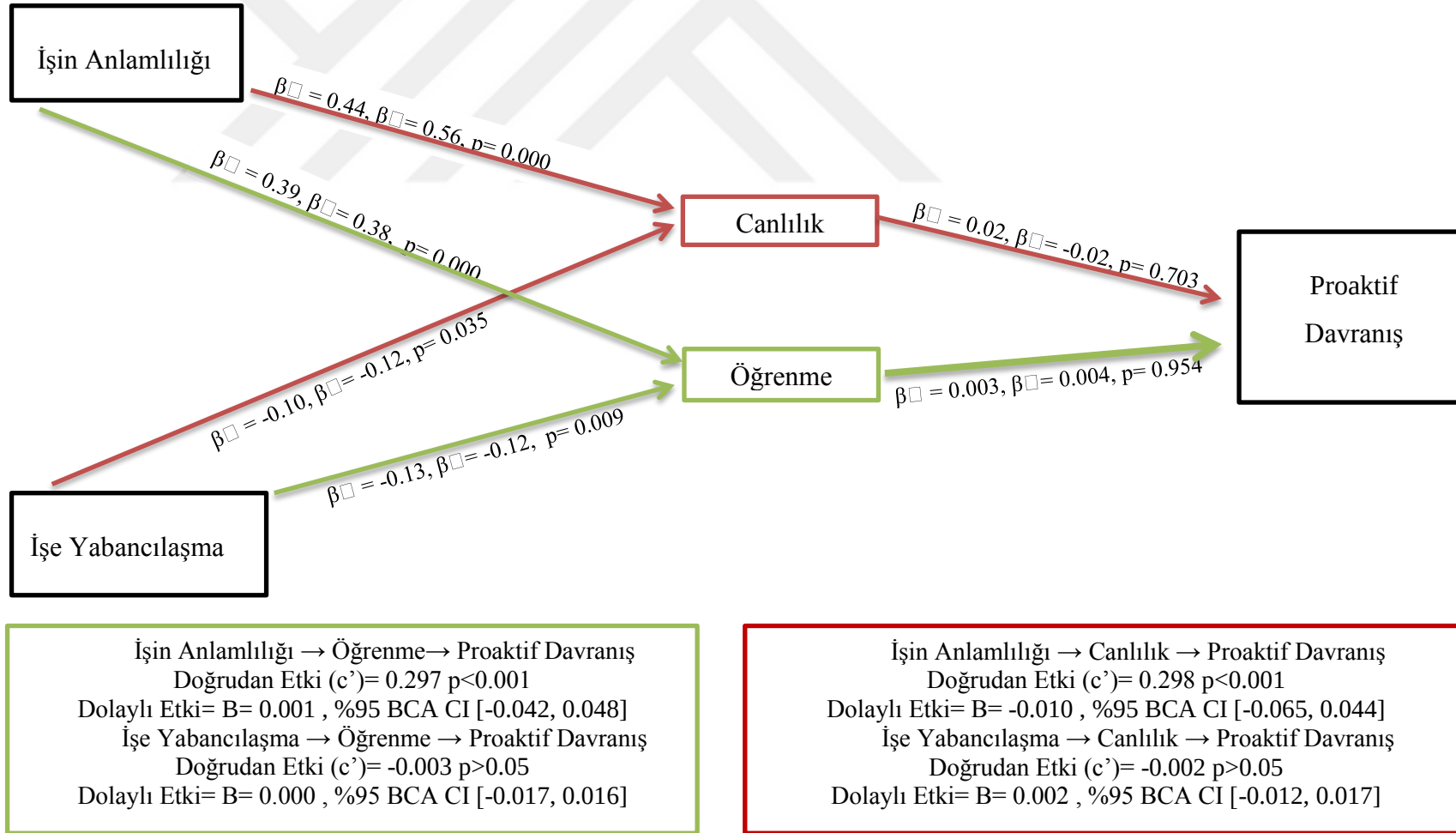


Şekil 18. Mobilya sektörü çalışanlarına ait örneklem, işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları (AMOS)

Tablo 37. Mobilya sektörü çalışanı örnekleme, işe yabancılaşma → işin anlamlılığı → öğrenme → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait yapısal eşitlik modeli

Bağımsız Değişkenler	Sonuç Değişkenleri								
	M (Öğrenme)			M (Canlılık)			Y (Proaktif Davranış)		
	β_1	β_2	S.H.	β_1	β_2	S.H.	β_1	β_2	S.H.
<i>İşe Yabancılaşma(İY) → İşin Anlamlılığı (İA) → Öğrenme → Proaktif Davranış (Model 18)</i>									
X (İA)	a ₁	0.389	0.383	0.053***		c	0.297	0.329	0.066** *
X (İY)	a ₁	-0.129	-0.118	0.045**		c	0.003	0.003	0.056
M (Öğrenme)						b	0.003	0.004	0.058
<i>İşe Yabancılaşma(İY) → İşin Anlamlılığı (İA) → Canlılık → Proaktif Davranış (Model 19)</i>									
X (İA)	a ₂	0.443	0.556	0.8.285** *		c	0.298	0.340	0.070** *
X (İY)	a ₂	-0.102	-0.116	0.055		c	-0.002	-0.002	0.053
M (Canlılık)						b	-0.023	-0.020	0.054
Dolaylı Etki Sonuçları									
İşin Anlamlılığı → İşte Kendini Geliştirme (Öğrenme) → Proaktif davranış					(c')	0.001 (-0.042, 0.048)			
İşin Anlamlılığı → İşte Kendini Geliştirme (Canlılık) → Proaktif davranış					(c')	-0.010 (-0.065, 0.044)			
İşe Yabancılaşma → İşte Kendini Geliştirme (Öğrenme) → Proaktif davranış					(c')	0.000 (-0.017, 0.016)			
İşe Yabancılaşma → İşte Kendini Geliştirme (Canlılık) → Proaktif davranış					(c')	0.002 (-0.012, 0.017)			

N= 408, *p<.05, **p<.01, ***p<.001, β_1 : Standardize Edilmiş Yol Kat Sayısı, β_2 : Standardize Edilmemiş Yol Kat Sayısı; S.H. Standart Hata; Paranteziçindeki değerler alt ve üst güven aralıklarıdır. Boostapt yeniden örnekleme=5000; İA: İşin Anlamlılığı, İY: İşe Yabancılaşma



Şekil 19. Mobilya sektörü çalışanları örneklemini, işin anlamlılığı → işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları (AMOS)

3.4.8. Mobilya Sektörü Çalışanları Örneklemine ait Sonuçlar ve Tartışma

Araştırma-I için geliştirilen 9 farklı hipotez bu hipotezlere ait alt hipotezlerde dikkate alınarak oluşturulan 21 farklı araştırma modeli temelinde araştırma verileri analiz edilmiştir. Araştırma-I'den farklı olarak “işin anlamlılığı”, “işe yabancılaşma” ve “işte kendini geliştirme” değişkenlerine ait anket soruları işgörenlerden; proaktif davranış soruları birim amirlerinden elde edilmiştir. Kesitsel olarak yürütülen bu araştırmada, farklı analiz birimlerinden de veri elde edilmiştir. Araştırma-I kapsamında yürütülen eksikliklerden yola çıkılarak veri çeşitliliğine başvurulmuştur. Analiz sonuçları Tablo 31 - Tablo 37 arasındaki tablolarda sunulmuştur. Araştırmaya ait hipotezleri test etmek için analizleri için doğrusal regresyon analiz (Hipotez 1, 2, 3, 5, 6, 8 için) ve HAYES (2013) tarafından geliştirilen SPSS eklentisi olan PROCESS makro eklentisi Model 4 kullanılmıştır (hipotez 4 ve hipotez 7 için). 9. hipotezi test etmek amacıyla ise AMOS yapısal eşitlik modellemesinden faydalanılmıştır.

Yapılan analizler neticesinde işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanarak hipotez 1 kabul edilmiştir (Beta= 0.254, $p < 0.000$). Ardından, işin anlamlılığı ile işte kendini geliştirme (öğrenme, canlılık) değişkeni arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde hipotez 2a ve hipotez 2b kabul edilerek işin anlamlılığı ile işte kendini geliştirme değişkeni öğrenme alt boyutu (Beta= 0.381, $p < 0.000$) ve canlılık alt boyutu (Beta= 0.447, $p < 0.000$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Üçüncü olarak işte kendini geliştirme ile proaktif davranış arasında bir ilişkinin olup olmadığı test edilmek istenmiştir. Bu kapsamda hipotez 3a ve hipotez 3b oluşturulmuştur. İşte kendini geliştirme öğrenme alt boyutu (Beta= 0.104, $p < 0.05$) ve canlılık alt boyutu (Beta= 0.102, $p < 0.05$) ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aynı zamanda, işte kendini geliştirmenin (öğrenme ve canlılık), işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisi olup olmadığını test etmek için Hipotez 4a ve Hipotez 4b oluşturulmuştur. Araştırma sonucuna göre işte kendini geliştirme değişkeni öğrenme alt boyutu ($B = 0.004$, %95 BCA CI [-0.035, 0.039]) ve canlılık alt boyutunun, işin anlamlılığı ve proaktif davranış arasındaki ilişkiye aracılık etmediği sonucuna ulaşılmıştır ($B = -0.004$, %95 BCA CI [-0.047, 0.039]). Bu yönüyle hipotez 4a ve hipotez 4b red edilmiştir.

Beşinci olarak, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki negatif yönde ve anlamlı bir ilişkinin mevcudiyetine dair hipotez 5 test edilmiştir. İşe yabancılaşma ve proaktif davranış arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır (Beta= -

0.068, $p = 0.152$). Hipotez 5 red edilmiştir. Ardından işe yabancılaşıma ile işte kendini geliştirme değişkeninin öğrenme alt boyutu ve canlılık alt boyutun arasındaki negatif yönlü, anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığını ölçmek için hipotez 6a ve hipotez 6b test edilmiştir. Sonuç olarak işe yabancılaşıma ile öğrenme ($Beta = -0.210$, $p < 0.000$) ve canlılık ($Beta = -0.193$, $p < 0.000$) değişkenleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak ise işte kendini geliştirme değişkeninin işe yabancılaşıma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisini tespit etmek için hipotez 7a ve hipotez 7b oluşturulmuştur. Öğrenme ($B = -0.019$, %95 CI $[-0.042, -0.001]$) ve canlılık ($B = -0.016$, %95 BCA CI $[-0.039, -0.001]$) değişkenlerinin işe yabancılaşıma ile proaktif davranış arasındaki negatif yönlü ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ardından olumlu duygu (anlam) ve olumsuz duygunun (yabancılaşıma) bir arada değerlendirilebilmesi için basit doğrusal regresyon analiz yöntemi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz neticesinde işin anlamlılığı ile işe yabancılaşıma duygusunun birlikte proaktif davranış arasındaki ilişki incelendiğinde; işe yabancılaşıma ile proaktif davranış arasında negatif ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Hipotezin temel varsayımı, işe yabancılaşıma ile proaktif davranış arasında negatif bir ilişki olduğu bu sürece işin anlamlılığı değişkeni dâhil edildiğinde negatif yönlü ilişkinin azaldığı ya da ortadan kalktığına dayalıydı. İşe yabancılaşıma ile proaktif davranış arasında ilişkinin zaten olmaması sebebiyle hipotez 8a red edilmiştir. İşin anlamlılığı ve işe yabancılaşıma bağımsız değişkelerinin, işte kendini geliştirme ile arasındaki ilişki incelendiğinde işe yabancılaşıma ile işte kendini geliştirme ((8b) öğrenme, (8c) canlılık)) arasındaki negatif ilişkiyi işin anlamlılığı değişkeni baskın gelerek azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda Hipotez 8b ve Hipotez 8c kabul edilmiştir.

Son olarak ise temel değişkenler kapsamında, işin anlamlılığı değişkeni (bağımsız değişken) ve işe yabancılaşıma değişkeni ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme değişkeninin dolaylı etkisi incelenmiştir. Bu ilişkide, işte kendini geliştirmenin alt boyutu olan öğrenme ve canlılık değişkenlerinin dolaylı etkisi incelendiğinde, işe yabancılaşıma ile proaktif davranış arasındaki negatif ilişkiyi işin anlamlılığı değişkeninin azalttığı fakat bu ilişkide canlılık ve öğrenme değişkeninin dolaylı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle Hipotez 9a ve Hipotez 9b red edilmiştir.

İşin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişki ile birlikte analiz sürecinde dâhil edilen kontrol değişkenlerinden, sadece gelir ($Beta = -0.217$, $p < 0.05$) proaktif davranış ile arasında anlamlı ve negatif bir ilişki

olduğu tespit edilmiştir. İşin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile canlılık (bağımlı değişken) arasındaki ilişki analiz edilirken bu iki değişken ile birlikte analiz sürecine dâhil edilen kontrol değişkenlerinden de sadece eğitim durumunun (Beta= -0.325, $p < 0.05$) canlılık ile arasında anlamlı ve negatif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Öğrenme (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişki analiz edilirken bu iki değişken ile birlikte analiz sürecine dâhil edilen kontrol değişkenlerinden sadece gelir ile (Beta= -0.234, $p < 0.05$) proaktif davranış arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Canlılık (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişki analiz edilirken bu iki değişken ile birlikte analiz sürecine dâhil edilen kontrol değişkenlerinden sadece gelir (Beta= -0.237, $p < 0.05$) ve cinsiyetin (Beta= -0.433, $p < 0.05$) proaktif davranış ile arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

İşe yabancılaşıma (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişki analiz edilirken bu iki değişken ile birlikte analiz sürecine kontrol değişkenleri de dâhil edilmiştir. Kontrol değişkenlerinden, cinsiyet (Beta= -0.440, $p < 0.05$), gelir (Beta= -0.240, $p < 0.05$) ve çalışma süresinin (Beta= 0.374, $p < 0.05$) proaktif davranış ile arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İşe yabancılaşıma (bağımsız değişken) ile öğrenme (bağımlı değişken) arasındaki ilişki analiz edilirken bu iki değişken ile birlikte analiz sürecine dâhil edilen kontrol değişkenlerinden, cinsiyet (Beta= 0.414, $p < 0.05$) ile öğrenme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşe yabancılaşıma (bağımsız değişken) ile canlılık (bağımlı değişken) arasındaki ilişki analiz edilirken bu iki değişken ile birlikte analiz sürecine kontrol değişkenleride dahil edilmiştir. Kontrol değişkenlerinden, eğitim durumu (Beta= -0.335, $p < 0.05$) ile canlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki, çalışma süresi ile (Beta= 0.418, $p < 0.05$) pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, hipotez 4a, hipotez 4b, hipotez 5, hipotez 8 ve hipotez 9 kapsamında Araştırma-I sağlık örnekleme ile yürütülen çalışmaya göre farklı sonuçlar elde edilmiştir. Mobilya sektöründe çalışan kişiler kapsamında işin anlamlılığı → işe yabancılaşıma → işte kendini geliştirme → proaktif davranış değişkenlerine ait mekanizmada bütün değişkenlerin Araştırma-I ile aynı şekilde yürütülmediği sonucuna ulaşılmıştır.

3.4. Araştırma-III

3.5.1. Katılımcılar ve Prosedür

Araştırmanın örneklemini akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırma süreci içerisinde veri toplayabilmek adına öncelikle 2020/11 sayı ve 18/11/2020 tarihinde Gümüşhane Üniversitesi Bilim Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 95674917-659-E.39877 sayılı 08/12/2020 tarihli yazı ile izin alınmıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye’de Yüksek Öğretim Kurumuna (YÖK) bağlı üniversitelerde görev yapmakta olan 181.070 akademisyenler oluşturmaktadır (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi). Araştırmanın örnekleminin eğitim sektörü olarak akademisyenlerin tercih edilmesinin sebeplerinden birisi bu araştırma, araştırmayı yürüten araştırmacının iş yerinde yaşamış olduğu bir problemten yola çıkılarak tasarlanmış olmasıdır. Araştırmacı öğretim görevliliği unvanına sahiptir. Araştırmacının mesleği gereği, aynı meslek grubundaki bireylerin bu konuya bakış açısı belirlemek istemiştir. Diğer sebepler ise üniversiteler bir toplumun geleceğini hazırlayan en önemli rehberlerdir. Akademisyenler ise hem gelecek nesillerin yetiştirilmesinde hemde ömür boyu kendilerini geliştirmekle sorumludurlar. Yani öğretirken ömür boyu süren öğrenciliklerine de devam etmektedirler. Bu bakış açısı ile bakıldığında, toplum ve bireyler arasında köprü rolü görmekte bütüncül bakış açısına sahip olabilmektedirler (Bknz, Tülübaş ve Göktürk, 2018). Araştırmanın değişkenleri ele alındığında, akademisyenlik mesleğine ait böyle bir araştırmanın yürütülmesinin eğitim sektöründe görev yapmakta olan yöneticiler için kurumlarını daha iyi bir noktaya taşımak ve duygulara dayalı da personellerin yönetimi için önemli ipuçları sağlayacağını düşünülmesidir.

Araştırmanın veri toplama sürecinde, T.C. Gümüşhane Üniversitesinin bilgi sisteminden Türkiye’de faaliyette bulunan Yüksek Öğretim Kurumuna bağlı bütün kurumlara akademik personellerinin araştırmaya katılması için izin yazısı iletilmiştir. Aynı zamanda ise araştırmacının çalıştığı kurum başta olmak üzere araştırmacı tanıdığı tüm meslektaşlarına çevrimiçi olarak hazırlanmış anket sorusunu iletmış ve anket sorularının dağılması için ricada bulunulmuştur. Böylelikle araştırmaya ait kolayda ve kartopu örneklem yöntemi kullanılarak araştırmanın verileri toplanmıştır.

Araştırmanın ilk aşamasında Google Forms’da oluşturulan çevrimiçi anket yöntemi ile bağımsız (işin anlamlılığı, işe yabancılaşma) ve aracı değişkene (işte kendini geliştirme) ait 459 veri toplanmıştır. Araştırmanın ikinci aşamasında ise araştırmanın ilk sürecine katılan akademisyenlere mail yolu ile ulaşılmıştır. Araştırmanın ikinci sürecine 403 kişi katılmıştır. Araştırmanın son aşamasında, her iki süreçte de araştırmaya katılan bireylerin iletmış oldukları mail adresleri eşleştirilerek toplamda 209 anket verisi ile

analiz süreci gerçekleştirilmiştir. Analiz verileri 12.10.2020 – 03.06.2021 tarihleri arasında elde edilmiştir.

Tablo 38. Akademisyenlere ait demografik analiz sonuçları

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	102	48.8
	Kadın	107	51.2
Yaş	18-30 yaş aralığında	51	24.4
	31-40 yaş aralığında	94	45.0
	41-50 yaş aralığında	40	19.1
	51-60 yaş aralığında	23	11.0
	61 ve üzeri	1	0.5
Eğitim Durumu	Lisans Mezunu	8	3.8
	Yüksek lisans mezunu	76	36.4
	Doktora mezunu	123	58.9
Gelir	1000 – 2500 TL	1	0.5
	2501 – 4000 TL	2	1.0
	4001 – 5500 TL	4	1.9
	5501 – 7000 TL	43	20.6
	7001-üzerinde TL	159	76.1
Pozisyon	Çalışan	170	81.3
	Orta kademe yönetici	35	16.7
	Üst yönetici	4	1.9
Çalışma Süresi	1-5 yıl arası	93	44.5
	6-10 yıl arası	51	24.4
	11-15 yıl arası	25	12.0
	16-20 yıl arası	14	6.7
	21 ve üzeri yıllar	26	12.4
Medeni Hal	Bekar	81	38.8
	Evli	128	61.2
Sektör	Kamu	191	91.4
	Özel	17	8.1
Unvan	Öğretim Görevlisi	59	28.2
	Araştırma Görevlisi	53	25.4
	Dr. Öğretim Üyesi	38	18.2
	Doçent Dr.	18	8.6
	Profesör Dr.	25	12.0

Araştırmaya katılım sağlayan gönüllü kişilere ait demografik özellikler Tablo 38’de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların %48.8’i (n= 102) erkek, %51.2’si (n= 107) kadındır. %24.4’ü (n= 51) 18 ile 30 yaş aralığında, %45’i (n=94) 31 ile 40 yaş aralığında, %19.1’i (n= 40) 41 ile 50 yaş aralığında, %11’i (n= 23) 51 ile 60 yaş aralığında, %0.5’i (n= 1) 61 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların %3.8’i (n= 8) lisans mezunu; % 36.4’ü (n= 76) yüksek lisans mezunu, % 58.9’u (n=123) doktora mezunudur. Eğitim değişkeninde iki adet kayıp veri bulunmaktadır. Katılımcıların %0.5’i (n= 1) 1000 ile 2500 TL arasında; %1’i (n= 2) 2501 ile 4000 TL arasında; %1.9’u (n= 4) 4001 ile

5500 TL; %20.6'ı (n= 43) 5501 ile 7000 TL arasında, %76.1'i (n= 159) 7001 TL ve üzeri aylık gelire sahiptir. Tablo 32'deki tabloya göre, katılımcıların %81.3'ü (n= 170) hizmet vermiş oldukları kurumda personel olarak görev yapmakta olup idari bir yetkiye sahip olmamaktadır. Katılımcıların %16,7'si (n= 35) orta kademe yöneticisi, % 1,9'u (n= 4) üst düzey yöneticisi olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların mevcut iş yerlerinde çalışma süresine göre %44,5'i (n= 93) 1 ile 5 yıl arasında; %24,4'ü (n= 51) 6 ile 10 yıl arasında, %12'si (n= 25) 11 ile 15 yıl arasında; %6,7'si (n= 14) 16 ile 20 yıl arasında ve % 12,4'ü (n= 26) ise 21 yıl ve üzeri şeklindedir. Araştırmaya katılan gönüllü kişilerin %38,8'i (n=81) bekâr, %61,2'si (n= 128) evlidir. Katılımcıların %91,4'ü (n= 191) kamu sektöründe çalışmaktadır, %8,1'i (n= 17) özel sektörde görev yapmaktadır. Sektör değişkeninde 1 adet kayıp veri bulunmaktadır. Katılımcıların % 28.2'si (n= 59) öğretim görevlisi unvanına, %25.4'ü (n= 53) araştırma görevlisi, %18.2'si (n=38) doktor öğretim üyesi unvanına, %8.6'sı (n= 18) doçent doktor unvanına, %12'si (n= 25) profesör doktor unvanına sahiptir, unvan değişkeninde 16 adet kayıp veri bulunmaktadır.

3.5.2. Araştırmanın Sonuçları

Akademisyenler üzerinde yürütülmüş olan araştırma kapsamında elde edilen verilerin testinde bağımsız değişken: İşin anlamlılığı, işe yabancılaşma; bağımlı değişken: Proaktif davranış; aracı değişken: İşte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) olarak belirlenmiştir. Öncelikle araştırmanın değişkenlerine ait faktör analizi, korelasyon analizi, geçerlilik ve güvenirliğine ait sonuçlara yer verilmiştir. Son olarak ise oluşturulan araştırma modeli test edilmiştir. Araştırma modelinin analizi için IBM SPSS statistic 23 programı, PROCESS v.3.4 eklenti programı ve AMOS 20 paket programları kullanılmıştır. Araştırmanın analiz sonuçlarına ait bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.5.3. Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılmıştır. İşin anlamlılığı, öğrenme, proaktif davranış ve işe yabancılaşma değişkenlerine ait faktör analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

3.5.3.1. İşin Anlamlılığı Değişkenine ait Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında öncelikle işin anlamlılığı değişkenlerine yönelik açıklayıcı faktör Analizi uygulanmıştır. İşin anlamlılığı değişkenine yönelik ifadelerin faktör yükleri, öz değer (eigen value), açıklanan varyans ve güvenirlik (cronbach alfa) sonuçları Tablo 39'da belirtilmiştir.

İşin anlamlılığı değişkenlerine yönelik yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre bu boyut bir faktörden oluşmaktadır. Faktörün açıklanan varyansı %70.720'dir. Öz değeri 4.950, güvenilirliği 0.931, KMO değeri 0.889 ve bu faktörün Bartlett Küresellik Testi'ne yönelik anlamlılık değeri ise 0.000 şeklindedir.

Tablo 39. Akademisyen örnekleme, işin anlamlılığı değişkenine ait açımlayıcı faktör analizinin sonuçları

	Faktör 1
İşimden zevk alıyorum.	0.870
Çalışmamın başkalarını memnun ettiğine inanıyorum.	0.793
İşim moralimi yükseltiyor.	0.888
Yaptığım iş hayatta en değer verdiğim şeylerle bağlantılı.	0.857
Çoğu zaman işe gelmeye can atıyorum.	0.835
İşimle toplumun sosyal açıdan iyiliği arasında bir ilişki olduğunu düşünüyorum.	0.821
İşime yüklediğim kişisel anlamların sebebini biliyorum.	0.819
Açıklanan Varyans	70.720
Öz Değer	4.950
Güvenilirlik Kat Sayısı (Cronbach Alfa)	0.931
Örneklem Yeterliliği Ölçütü (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO))	0.889
Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)
(Bartlett's Test)	Serbestlik Derecesi (df)
	Anlamlılık (p)
	1126.213
	21
	0.000

İşin anlamlılığı değişkenine yönelik yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında, tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 40'da sunulmuştur. Oluşturulan modelde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde CFI= 0.908, GFI= 0.855, IFI= 0.909, AGFI= 0.709, RMSEA= 0.189, SRMR= 0.050, χ^2/df = 8.403 şeklinde elde edilmiş. Elde edilen bu değerlere göre model uyum değeri beklenen düzeyde olmamaktadır. Analiz sonucuna göre ilgili alan yazına yönelik istenilen uyum iyilik değerleri sınırları içerisinde olabilmesi için modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, e2 ve e3, e4 ve e6, e6 ve e7 arasında üç yeni kovaryans yapısı önerilmiştir. Önerilen kovaryans yapısı neticesinde istenilen sınırlar içerisindeki uyum değerlerine ulaşılmıştır. Bu analiz sayesinde ulaşılan sonuçlar, model ile veri arasındaki uyumun yeterli olduğunu göstermektedir (CFI= 0.965, GFI= 0.932, IFI= 0.987, AGFI= 0.828, RMSEA= 0.131, SRMR= 0.032, χ^2/df = 4.555).

Tablo 40. Akademisyen örnekleme, işin anlamlılığı değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMSEA	SRMR
Model	4.555	0.932	0.965	0.987	0.828	0.131	0.032

3.5.3.2 İşte Kendini Geliştirme Ölçeğine ait Açımlayıcı Faktör Analizi

Sonuçları

İşte kendini geliştirme ölçeğine yönelik açımlayıcı faktör analizine ait ifadelerin faktör yükleri, öz değer (eigen value), açıklanan varyans ve güvenilirlik (cronbach alfa) sonuçları Tablo 41’de belirtilmiştir.

Tablo 41. Akademisyen örnekleme, işte kendini geliştirme değişkenine ait açımlayıcı faktör analizinin sonuçları

	Faktör 1	Faktör 2
Kendimi sık sık bir şey öğrenirken buluyorum.	0.854	
İşime yarayacak yeni beceriler ediniyorum.	0.864	
İşlere bakış açımı değiştiren yeni şeyler öğreniyorum.	0.867	
İşime yarayacak yeni bilgiler ediniyorum.	0.903	
Kendimi hayat dolu ve canlı hissediyorum.		0.925
Kendimi enerjik hissediyorum.		0.928
Kendimi zinde ve uyanık hissederim.		0.909
Kendimi pozitif enerji dolu hissederim.		0.904
Açıklanan Varyans		69.468
Öz Değer		5.557
Güvenirlilik Katsayısı (Cronbach Alfa) (Faktör Düzeyinde)	0,934	0.972
Güvenirlilik Katsayısı (Cronbach Alfa) (Genel)	0.936	
Örnekleme Yeterliliği Ölçütü (Kaiser- Meyer-Olkin (KMO))	0.878	
Küresellik Testi (Bartlett’s Test)	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)	2052.453
	Serbestlik Derecesi (df)	28
	Anlamlılık (p)	0.000

İşte kendini geliştirme değişkenine yönelik açımlayıcı faktör sonuçlarına göre bu boyut iki faktörden oluşmaktadır. Faktörün açıklanan varyansı %69. 468’dir. Öz değeri 5.557, güvenilirliği 0.936, KMO değeri 0.878 ve bu faktörün Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0.000 şeklindedir.

İşte kendini geliştirme değişkenine yönelik yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında, çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 42’de gösterilmiştir. Oluşturulan modelde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde CFI= 0.977, GFI= 0.932, IFI= 0.997, AGFI= 0.870, RMSEA= 0.109, SRMR= 0.027, χ^2/df = 3.477 şeklinde sonuçlar elde edilmiştir. Elde edilen bu değerlere göre, model uyum değeri beklenen düzeyde olmamaktadır. Analiz sonucuna göre, ilgili alan yazına yönelik istenilen uyum iyilik değerleri sınırları içerisinde olabilmesi için modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, e5 ve e6 arasında kovaryans yapısı önerilmiştir. Önerilen kovaryans yapısı neticesinde istenilen sınırlar

içerisindeki uyum değerlerine ulaşılmıştır. Bu analiz sayesinde ulaşılan sonuçlar, model ile veri arasındaki uyumun yeterli olduğunu göstermektedir (CFI= 0.986, GFI= 0.951, IFI= 0.986, AGFI= 0.903, RMSEA= 0.087, SRMR= 0.026, χ^2/df = 2.583).

Tablo 42. Akademisyen örneklemini, işte kendini geliştirme değişkenini doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMSEA	SRMR
Model	2.583	0.951	0.986	0.986	0.903	0.087	0.026

3.5.3.3. Proaktif Davranış Ölçeğine ait İfadelerin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Proaktif davranış ölçeğine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ifadelerin faktör yükleri, öz değer (eigen value), açıklanan varyans ve güvenilirlik (cronbach alfa) sonuçları Tablo 43’de belirtilmiştir. Proaktif davranış ölçeğine yönelik açımlayıcı Faktör sonuçlarına göre bu boyut bir faktörden oluşmaktadır. Faktörün açıklanan varyansı % 91.603. Öz değeri 2.748, güvenilirliği 0.954, KMO değeri 0.762 ve bu faktörün Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0.000 şeklindedir.

Tablo 43. Akademisyen örneklemini, proaktif davranış değişkenine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizinin sonuçları

	Faktör 1
Biriminin daha etkili çalışması için farklı yollar önerir.	0.926
Biriminin daha iyi çalışması için yeni ve gelişmiş yöntemler bulur.	0.936
Biriminin işleyişini geliştirir.	0.887
Açıklanan Varyans	91.603
Öz Değer	2.748
Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach Alfa)	0.954
Örneklem Yeterliliği Ölçütü (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO))	0.762
Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)
(Bartlett’s Test)	Serbestlik Derecesi (df)
	Anlamlılık (p)
	670.494
	3
	0.000

3.5.3.4. İşe Yabancılaşma Ölçeğine ait İfadelerin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İşe yabancılaşma ölçeğine ait ifadelerin açımlayıcı faktör Analizi sonuçlarına göre ifadelerin faktör yükleri, özdeğer (eigen value), açıklanan varyans ve güvenilirlik (cronbach alfa) sonuçları Tablo 44’de belirtilmiştir.

Tablo 44. Akademisyen örneklemini, işe yabancılaşma ölçeğine ait ifadelerin açımlayıcı faktör analizinin sonuçları

	Faktör 1
İşyerimde yaptığım işten zevk almıyorum, sadece para almak için zaman geçiriyorum.	0.852
İşyerimde günlük yaptığım görevlerimle yüzleşmek benim için acı ve sıkıcı bir deneyimdir.	0.834
Benim için çalışmak daha çok bir angarya ya da bir yük gibidir.	0.814
İşyerimde kendimden kopuk / uzaklaşmış hissediyorum.	0.771
Keşke başka bir şey yapıyor olsaydım.	0.746
Yıllar içinde işim hakkında hayal kırıklığına uğradım.	0.738
İşimde daha iyisini yapma çabası hissetmiyorum.	0.725
İşyerimde çevremdeki olaylara bağlılık hissetmiyorum (Dünya yansa umurumda değil).	0.622
Açıklanan Varyans	58.656
Öz Değer	4.693
Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach Alfa)	0.890
Örnekleme Yeterliliği Ölçütü (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO))	0.876
Küresellik Testi (Bartlett's Test)	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2) 921.396
	Serbestlik Derecesi (df) 28
	Anlamlılık (p) 0.000

İşe yabancılaşma ölçeğine yönelik açımlayıcı faktör sonuçlarına göre bu boyut bir faktörden oluşmaktadır. Faktörün açıklanan varyansı %58.656. Öz değeri 4.693, güvenilirliği 0.890, KMO değeri 0.876 ve bu faktörün Bartlett küresellik testine yönelik anlamlılık değeri ise 0.000 şeklindedir.

İşe yabancılaşma değişkenine yönelik yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Oluşturulan modelde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde CFI= 0.889, GFI= 0.871, IFI= 0.890, AGFI= 0.768, RMSEA= 0.156, SRMR= 0.060, χ^2/df = 6.044 şeklinde elde edilmiş. Elde edilen bu değerlere göre model uyum indeksleri beklenen değerler arasında olmamaktadır. Analiz sonucuna göre, ilgili alan yazına yönelik istenilen uyum iyilik değerleri sınırları içerisinde olabilmesi için modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, e2 ve e4 arasında bir yeni kovaryans yapısı önerilmiştir. Önerilen kovaryans yapısı neticesinde istenilen sınırlar içerisindeki uyum değerlerine ulaşılmıştır. Model çözümlenmesine göre analiz sonuçları Tablo 45’de sunulmuştur. Bu analiz sayesinde ulaşılan sonuçlar, model ile veri arasındaki uyumun yeterli olduğunu göstermektedir (CFI= 0.921, GFI= 0.889, IFI= 0.921, AGFI= 0.809, RMSEA= 0.135, SRMR= 0.054, χ^2/df = 4.795).

Tablo 45. Akademisyen örnekleme, işe yabancılaşma değişkeni doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMSEA	SRMR
Model	4.795	0.889	0.921	0.921	0.809	0.135	0.054

3.5.3.5. Araştırma Modeline ait Doğrulayıcı ve Açımlayıcı Faktör Analizi

Araştırma neticesinde elde edilen verilerin kavramsal model ile tutarlılığını test etmek için yapılan üç farklı doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, Tablo 46, Model 1’de bütün gözlenen değişkenler bir faktör altına ele alınarak analiz yapılmıştır. Model 2’de ise gözlenen değişkenler üç farklı faktöre (bağımsız değişken: işe yabancılaşıma ve işin anlamlılığı, aracı değişken; işte kendini geliştirme, bağımlı değişken: proaktif) yüklendiği varsayımına dayanmaktadır. Tablo 46, Model 3’te her bir değişken ayrı ayrı ele alınarak test edilmiştir (işe yabancılaşıma, işin anlamlılığı, öğrenme, canlılık, proaktif davranış). Tablo 46, Model 3’e göre teorik model ile veri arasında kabul edilebilir düzeyde bir uyumun olduğu görülmektedir ($\chi^2/df= 2.683$, GFI= 0.771, CFI= 0.907, IFI= 0.907, AGFI= 0.721, RMSEA= 0.090, SRMR= 0.052).

Tablo 46. Araştırma modeline ait doğrulayıcı faktör uyum endeksleri sonuçları

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMSEA	SRMR
Model 1 (Tek Faktör)	11.572	0.400	0.416	0.419	0.291	0.225	0.149
Model 2 (Üç Faktör)	5.539	0.572	0.742	0.744	0.492	0.148	0.109
Model 3 (Beş Faktör)	2.683	0.771	0.907	0.907	0.721	0.090	0.052

Tablo 47’de beş faktör (sütunlar) ve her bir değişkene ait faktör ağırlıkları verilmiştir.

Tablo 47. Araştırma modeline göre döndürülmüş faktör matrisi

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
İşin Anlamlılığı1	0.725				
İşin Anlamlılığı2	0.765				
İşin Anlamlılığı3	0.744				

Tablo 47. (Devamı)

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
İşin Anlamlılığı4	0.758				
İşin Anlamlılığı5	0.674				
İşin Anlamlılığı6	0.797				
İşin Anlamlılığı7	0.798				
İşe Yabancılaşıma1		0.819			
İşe Yabancılaşıma2		0.729			
İşe Yabancılaşıma3		0.744			
İşe Yabancılaşıma4		0.750			
İşe Yabancılaşıma5		0.780			
İşe Yabancılaşıma6		0.653			

İşe Yabancılaşma7	0.691	
İşe Yabancılaşma8	0.539	
Canlılık1		0.895
Canlılık2		0.905
Canlılık3		0.879
Canlılık4		0.871
Öğrenme1		0.828
Öğrenme2		0.846
Öğrenme3		0.809
Öğrenme4		0.858
Proaktif Davranış1		0.938
Proaktif Davranış2		0.935
Proaktif Davranış3		0.913
Açıklanan Varyans		75.456
Öz Değer		5.414
Örneklem Yeterliliği Ölçütü (Kaiser- Meyer-Olkin (KMO))		0.902
Küresellik Testi (Bartlett's Test)	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)	5284.536
	Serbestlik Derecesi (df)	325
	Anlamlılık (p)	0.000

Extraction Method: Principal Component Analysis, Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

Tablo 47’de en yüksek faktör ağırlığı proaktif davranış değişkeninin birinci ölçek maddesine ait olduğu görülmektedir (faktör yükü= 0.938). En düşük faktör ağırlığı ise işe yabancılaşma değişkeni sekizinci soru maddesine ait olduğu görülmektedir (faktör yükü = 0.539). Araştırma modeline ait faktör yüklerinin hepsi 0.50 üzeri olduğu için iyi düzeyde kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

3.5.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 48’de gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına göre, cinsiyet değişkeni ile yaş değişkeni arasında -0.106 değerinde negatif ve zayıf korelasyon, gelir değişkeni ile -0.076 değerinde negatif ve zayıf, eğitim değişkeni ile -0.049 değerinde negatif ve zayıf, süre değişkeni ile -0.045 değerinde negatif ve zayıf, pozisyon değişkeni ile -0.043 değerinde negatif ve zayıf, medeni durum değişkeni ile -0.207 değerinde güçlü ve negatif, sektör değişkeni ile 0.185 değerinde pozitif ve güçlü, unvan değişkeni ile 0.034 değerinde zayıf ve pozitif, işin anlamlılığı değişkeni ile 0.110 değerinde pozitif ve zayıf, öğrenme değişkeni ile 0.072 değerinde pozitif ve zayıf, canlılık değişkeni ile -0.106 değerinde negatif ve zayıf, proaktif davranış değişkeni ile 0.040 değerinde zayıf ve negatif, işe yabancılaşma değişkeni ile -0.032 değerinde negatif ve zayıf korelasyon olduğu görülmektedir.

Yaş değişkeninin gelir değişkeni ile arasında 0.280 değerinde güçlü ve pozitif, eğitim değişkeni ile 0.360 değerinde pozitif ve zayıf, süre değişkeni ile 0.731 değerinde güçlü ve pozitif, pozisyon değişkeni ile 0.308 değerinde güçlü ve pozitif, medeni durum değişkeni ile 0.342 değerinde güçlü ve pozitif, sektör değişkeni ile 0.001 değerinde güçlü ve pozitif, unvan değişkeni ile 0.545 değerinde pozitif ve güçlü, işin anlamlılığı değişkeni ile 0.179 değerinde pozitif ve güçlü, öğrenme değişkeni ile 0.183 değerinde pozitif ve güçlü, canlılık değişkeni ile 0.183 değerinde pozitif ve güçlü, proaktif davranış değişkeni ile 0.080 değerinde pozitif ve zayıf, işe yabancılaşma değişkeni ile -0.214 değerinde pozitif ve güçlü korelasyon olduğu görülmektedir.

Eğitim değişkeninin süre değişkeni ile 0.293 değerinde pozitif ve güçlü, pozisyon değişkeni ile 0.059 değerinde güçlü ve pozitif, medeni durum değişkeni ile 0.095 değerinde pozitif ve güçlü, sektör değişkeni ile -0.013 değerinde zayıf ve negatif, unvan değişkeni ile 0.410 değerinde pozitif ve güçlü, işin anlamlılığı değişkeni ile 0.052 değerinde pozitif ve zayıf, öğrenme değişkeni ile 0.162 değerinde pozitif ve güçlü, canlılık değişkeni ile 0.147 değerinde negatif ve güçlü, proaktif davranış değişkeni ile 0.086 değerinde pozitif ve zayıf, işe yabancılaşma değişkeni ile -0.168 değerinde pozitif ve güçlü korelasyon olduğu görülmektedir.

Çalışma süresi değişkeninin pozisyon değişkeni ile arasında 0.317 değerinde pozitif ve güçlü, medeni durum değişkeni ile 0.246 değerinde pozitif ve güçlü, sektör değişkeni ile -0.088 değerinde negatif ve zayıf, unvan değişkeni ile 0.561 değerinde pozitif ve güçlü, işin anlamlılığı değişkeni ile 0.105 değerinde pozitif ve zayıf, öğrenme değişkeni ile 0.205 değerinde pozitif ve güçlü, proaktif davranış değişkeni ile 0.008 değerinde pozitif ve zayıf, işe yabancılaşma değişkeni ile -0.166 değerinde negatif ve güçlü korelasyon olduğu görülmektedir.

Pozisyon değişkeninin medeni durum değişkeni ile 0.168 değerinde pozitif ve güçlü, sektör değişkeni ile 0.962 değerinde pozitif ve zayıf, unvan değişkeni ile 0.268 değerinde pozitif ve güçlü, işin anlamlılığı değişkeni ile 0.008 değerinde pozitif ve zayıf, öğrenme değişkeni ile 0.111 değerinde pozitif ve zayıf, proaktif davranış değişkeni ile 0.084 değerinde pozitif ve zayıf, işe yabancılaşma değişkeni ile -0.122 değerinde negatif ve zayıf korelasyon olduğu görülmektedir.

Medeni durum değişkeninin sektör değişkeni ile arasında 0.022 değerinde pozitif ve zayıf, unvan değişkeni ile 0.198 değerinde pozitif ve güçlü, işin anlamlılığı değişkeni ile arasında 0.094 değerinde pozitif ve zayıf, öğrenme değişkeni ile 0.060 değerinde pozitif ve zayıf, canlılık değişkeni ile 0.138 değerinde pozitif ve güçlü, proaktif davranış

değişkeni ile 0.050 değerinde pozitif ve zayıf, işe yabancılaşma değişkeni ile -0.081 değerinde negatif ve zayıf korelasyon olduğu görülmektedir.

Sektör değişkeninin unvan değişkeni ile arasında 0.077 değerinde pozitif ve zayıf, işin anlamlılığı değişkeni ile 0.092 değerinde pozitif ve zayıf, öğrenme değişkeni ile -0.001 değerinde negatif ve zayıf, canlılık değişkeni ile 0.042 değerinde pozitif ve zayıf, proaktif davranış değişkeni ile 0.155 değerinde pozitif ve güçlü, işe yabancılaşma değişkeni ile -0.015 değerinde negatif ve zayıf korelasyon olduğu görülmektedir.

Unvan değişkeninin işin anlamlılığı değişkeni ile arasında 0.026 değerinde pozitif ve zayıf, öğrenme değişkeni ile 0.103 değerinde zayıf ve pozitif, canlılık değişkeni ile 0.056 değerinde pozitif ve zayıf, proaktif değişkeni ile -0.013 değerinde negatif ve zayıf, işe yabancılaşma değişkeni ile -0.069 değerinde negatif ve zayıf korelasyon olduğu görülmektedir.

İşin anlamlılığı değişkeni ile öğrenme değişkeni arasında 0.478 değerinde pozitif ve güçlü, canlılık değişkeninin 0.410 değerinde pozitif ve güçlü, proaktif davranış ile 0.319 değerinde pozitif ve güçlü, işe yabancılaşma değişkeni ile -0.639 değerinde negatif ve güçlü korelasyon olduğu görülmektedir.

Öğrenme değişkeni ve proaktif davranış arasında 0.247 değerinde pozitif ve güçlü, canlılık değişkeni ile 0.576 değerinde pozitif ve güçlü, işe yabancılaşma değişkeni ile -0.368 değerinde negatif ve güçlü korelasyon olduğu görülmektedir. Canlılık ile proaktif davranış değişkeni arasında 0.251 değerinde pozitif ve güçlü, işe yabancılaşma değişkeni ile -0.409 değerinde güçlü ve negatif korelasyon olduğu görülmektedir. Proaktif davranış ile işe yabancılaşma değişkenleri arasında -0.254 değerinde negatif ve güçlü bir korelasyon olduğu görülmektedir. En yüksek korelasyon değeri süre ve yaş değişkeninin arasında, en düşük korelasyon kat sayısı ise canlılık ve işe yabancılaşma değişkenleri arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 48. Akademisyen örnekleme, değişkenlere ait güvenilirlikler, değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve korelasyon analizi

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.Cinsiyet	U.D.	0.501	1													
2. Yaş	37,45	0.94	-0.106	1												
3. Gelir	9.589 TL	0.60	-.076	.280**	1											
4. Eğitim Durumu	U.D.	0.57	-.049	.360**	.104	1										
5. Süre	6. 58 Yıl	1.38	-.045	.731**	.260**	.293**	1									
6. Pozisyon	U.D.	0.45	-.043	.308**	.205**	.059	.317**	1								
7. Medeni Durum	U.D.	0.48	-.207**	.342**	.186**	.095	.246**	.168**	1							
8.Sektör	U.D.	0.27	.185**	.001	-.176*	-.013	-.088	.962	.022	1						
9.Unvan	U.D.	1.35	.034	.545**	.312**	.410**	.561**	.268**	.198**	.077	1					
10. İşin Anlamlılığı	5.58	1.14	.110	.179**	-.028**	.052	.105	.008	.094	.092	.026	1				
11. Öğrenme	5.53	1.07	.072	.183**	.075	.162*	.205**	.111	.060	-.001	.103	.478**	1			
12. Canlılık	5.04	1.38	-.106	.183**	.047	.147*	.212**	.099	.138*	.042	.056	.410**	.576**	1		
13. Proaktif Davranış	5.40	1.34	.040	.080	-.091	.086	.008	.084	.050	.155*	-.013	.319**	.247**	.251**	1	
14. İşe Yabancılaşma	1.93	0.98	-.032	-.214**	.037	-.168*	-.166*	-.122	-.081	-.015	-.069	.639**	.368**	.409**	.254**	1

N= 209. Parantez içleri güvenilirlikleri ifade etmektedir. * $p < .05$, ** $p < .01$, Bütün Değişkenlerde 7'li Likert ölçek kullanılmıştır. U.D.: Uygulanabilir Değil

3.5.5. Hipotez Testlerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

İlgili alan yazına göre geliştirilen, İşin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını (hipotez 1) test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre bu ilişkide kontrol değişkenlerine ait $p < 0.05$ anlamlılık düzeyine uygun bir sonuç elde edilememiştir. Kontrol değişkenlere ait analiz sonucu bilgileri sırasıyla şu şekildedir: Cinsiyet (Beta= 0.051, $p = 0.784$), yaş (Beta= 0.102, $p=0.499$), gelir (Beta=-0.224, $p=0.159$), eğitim durumu (Beta= -0.217, $p = 0.211$), çalışma süresi (Beta= -0.088, $p = 0.369$), pozisyon (Beta= 0.338, $p = 0.113$), medeni durum (Beta= 0.065, $p=0.743$), unvan (Beta= -0.051, $p=0.565$). Temel değişkenler incelendiğinde Tablo 49’da gösterilen işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkiyi belirten Model 1 anlamlı çıkmıştır (Beta= 0.357, $p < 0.000$). Bu duruma göre işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 1 desteklenmiştir

Tablo 49’da gösterilen işin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile öğrenme (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 2a) test etmek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonucuna göre bu ilişkide de kontrol değişkenlere yönelik $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Kontrol değişkenlere ait analiz sonuçları şu şekildedir: Cinsiyet (Beta= 0.051, $p = 0.620$), yaş (Beta= -0.078, $p = 0.483$), gelir (Beta= 0.102, $p = 0.382$), eğitim durumu (Beta= 0.235, $p = 0.067$), çalışma süresi (Beta= 0.127, $p = 0.078$), pozisyon (Beta= 0.180, $p = 0.250$), medeni durum (Beta= -0.044, $p = 0.761$), unvan (Beta= -0.040, $p = 0.530$). Temel değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren Model 2 ise anlamlıdır (Beta= 0.442, $p < 0.000$). Bu duruma göre işin anlamlılığı ile öğrenme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 2a desteklenmiştir.

İşin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile canlılık (bağımlı değişken) arasındaki pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını (hipotez 2b) test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre bu ilişkideki kontrol değişkenlerine ait sadece cinsiyet (Beta= -0.357, $p = 0.047$) ve çalışma süresi (Beta= 0.209, $p = 0.028$) için $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde bir sonuç elde edilmiştir. Diğer kontrol değişkenlerine ait analiz sonuçları şu şekildedir: Yaş (Beta= -0.128, $p = 0.382$), gelir (Beta= 0.032, $p=0.837$), eğitim durumu (Beta= 0.274, $p=0.104$), pozisyon (Beta= 0.176, $p = 0.394$), medeni durum (Beta= 0.128, $p = 0.506$), unvan (Beta= -0.096, $p = 0.264$). Temel değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren, Tablo 49’da gösterilen Model 3 anlamlı çıkmıştır (Beta= 0.496, $p < 0.000$). Bu duruma göre işin anlamlılığı ile öğrenme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 2b desteklenmiştir.

İşte kendini geliştirme değişkeni öğrenme alt boyutu(bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olup olmadığını (hipotez 3a) test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre kontrol değişkenlerine ait $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır. Kontrol değişkenlere ait analiz sonuçları şu şekildedir: Cinsiyet (Beta= 0.108, $p = 0.564$), yaş (Beta= 0.196, $p = 0.197$), gelir (Beta= -0.282, $p = 0.082$), eğitim durumu (Beta= 0.153, $p = 0.390$), çalışma süresi (Beta= -0.129, $p = 0.199$), iş pozisyonu (Beta= 0.265, $p = 0.222$), medeni durum (Beta= 0.119, $p = 0.557$), unvan (Beta= -0.059, $p = 0.514$). Tablo 49’da temel değişkenler arasındaki ilişkiyi de gösteren Model 4 ise anlamlı çıkmıştır (Beta= 0.295, $p < 0.01$). Bu duruma göre öğrenme ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 3a desteklenmiştir.

İşte kendini geliştirme değişkeni canlılık alt boyutu (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olup olmadığını (hipotez 3b) test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre bu ilişkide kontrol değişkenlerine ait $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır. Kontrol değişkenlere ait analiz sonuçları şu şekildedir: Cinsiyet (Beta= 0.218, $p = 0.243$), yaş (Beta= 0.208, $p = 0.172$), gelir (Beta= -0.260, $p = 0.106$), eğitim durumu (Beta= -0.157, $p = 0.378$), çalışma süresi (Beta= -0.142, $p = 0.158$), iş pozisyonu (Beta= 0.275, $p = 0.204$), medeni durum (Beta= 0.077, $p = 0.704$), unvan (Beta= -0.048, $p = 0.592$). Tablo 49’da gösterilen Model 5 anlamlı çıkmıştır (Beta= 0.242, $p < 0.01$). Bu duruma göre canlılık ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi doğrulanarak Hipotez 3b desteklenmiştir.

Tablo 49. Akademisyen örnekleme, işin anlamlılığı, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait basit doğrusal regresyon analizi sonuçları (SPSS)

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler				
	Proaktif Davranış	İşte Kendini Geliştirme		Proaktif Davranış	
		Öğrenme	Canlılık		
	Model 1 (Hipotez 1)	Model 2 (Hipotez 2a)	Model 3 (Hipotez 2b)	Model 4 (Hipotez 3a)	Model 5 (Hipotez 3b)
Sabit	2. 529 [2.979]*	1.458 [1.264]	0.929 [1.060]	3.181 [3.723]**	3.374 [3.891]**
Kontrol Değişkenler					
Cinsiyet	0.274 [0.051]	0.0497 [0.057]	-1.997 [-0.357]*	0.578 [0.108]	1.171 [0.218]
Yaş	0.677 [0.102]	-0.702 [-0.078]	-0.876 [-0.128]	1.293 [0.196]	1.371 [0.208]
Gelir	-1.415 [-0.224]	-0.976 [0.102]	-0.207 [0.032]	-1.748 [-0.282]	-1.622 [-0.260]
Çalışma Süresi	-0.900 [-0.088]	1.769 [0.127]	2.208 [0.209]*	-1.287 [-0.129]	-1.417 [-0.142]
Eğitim Durumu	1.254 [-0.217]	1.842 [0.235]	1.631 [0.274]	0.861 [0.153]	-0.883 [-0.157]
Pozisyon	1.591 [0.338]	1.153 [0.180]	0.855 [0.176]	1.225 [0.265]	1.275 [0.275]
Medeni Durum	0.328 [0.065]	-0.304 [-0.044]	0.667 [0.128]	0.589 [0.119]	0.380 [0.077]
Unvan	-0.577 [-0.051]	-0.615 [-0.040]	-1.119 [-0.096]	-0.653 [-0.059]	-0.537 [-0.048]
Temel Değişkenler					
İşin Anlamlılığı	4.450 [0.357]***	7.475 [0.442]***	6.378 [0.496]***	-	-
Öğrenme	-	-	-	3.398 [0.295]**	-
Canlılık	-	-	-	-	3.564[0.242]***
R²	0.131	0.274	0.234	0.097	0.102
R	0.362	0.523	0.484	0.312	0.320
F	3.345	8.332	6.758	2.385	2.519

Not: N= 209, []: Köşeli Parantez içi Beta değerini; Köşeli Parantezin sağında kalan değer t değerini; *p < .05 **p < .01 ***p < .001 ifade etmektedir.

İşe yabancılaşma (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 5) test etmek amacıyla uygulanan Tablo 50’de belirtilen regresyon analizi sonucuna göre bu ilişkide kontrol değişkenlerine ait $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Kontrol değişkenlerine ait bilgiler şu şekildedir: Cinsiyet (Beta= 0.132, $p=0.480$), yaş (Beta= 0.153, $p= 0.321$), gelir (Beta= -0.217, $p= 0.183$), eğitim durumu (Beta= 0.154, $p= 0.390$), çalışma süresi (Beta= -0.102, $p= 0.310$), iş pozisyonu (Beta= 0.247, $p= 0.258$), medeni durum (Beta=0.109, $p= 0.589$), unvan (Beta= -0.056, $p= 0.539$). Temel değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçümlemek için oluşturulan Model 6 ise anlamlıdır (Beta= -0.304, $p=0.002$). Bu duruma göre işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı (Hipotez 5) desteklenmiştir.

İşe yabancılaşma (bağımsız değişken) ile öğrenme (bağımlı değişken) değişkenleri arasındaki ilişkiyi (hipotez 6a) test etmek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonucuna göre bu ilişkide kontrol değişkenlerine ait $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Kontrol değişkenlerine ait bilgiler şu şekildedir: Cinsiyet (Beta= 0.170, $p= 0.138$), yaş (Beta= -0.013, $p= 0.910$), gelir (Beta= 0.109, $p= 0.385$), eğitim durumu (Beta= 0.159, $p= 0.249$), çalışma süresi (Beta= 0.110, $p= 0.152$), iş pozisyonu (Beta= 0.070, $p= 0.6754$), medeni durum (Beta= 0.011, $p= 0.943$), unvan (Beta= -0.047, $p= 0.502$). Tablo 50, Model 7’ de belirtilen temel değişkenler arasındaki ilişki ise anlamlıdır (Beta= -0.365, $p < 0.000$). Bu duruma göre işe yabancılaşma ile öğrenme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır varsayımı doğrulanarak Hipotez 6a desteklenmiştir.

İşe yabancılaşmanın (bağımsız değişken) ile canlılık (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 6b) test etmek amacıyla uygulanan Tablo 51’de belirtilen regresyon analizi sonucuna göre kontrol değişkenlerine ait $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Kontrol değişkenlerine ait bilgiler şu şekildedir: Cinsiyet (Beta= -0.258, $p= 0.052$), yaş (Beta= -0.081, $p= 0.583$), gelir (Beta= 0.060, $p= 0.700$), eğitim durumu (Beta= 0.158, $p= 0.350$), çalışma süresi (Beta= 0.187, $p=0.054$), iş pozisyonu (Beta= 0.027, $p= 0.896$), medeni durum (Beta= 0.182, $p= 0.350$), unvan (Beta= -0.092, $p= 0.289$). Temel değişkenler arasındaki ilişkiyi de belirten Model 8 ise anlamlıdır (Beta= -0.538, $p < 0.000$). Bu duruma göre işe yabancılaşma ile canlılık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi doğrulanarak Hipotez 6b desteklenmiştir.

Tablo 50. Akademisyen örneklemini, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait regresyon analizi sonuçları (SPSS)

Bağımlı Değişkenler

Bağımsız Değişkenler	Proaktif Davranış	İşte Kendini Geliştirme	
		Öğrenme	Canlılık
		Model 7 (Hipotez 6a)	Model 8 (Hipotez 6b)
Sabit	4.828 [5.667]***	5.049 [4.551]***	4.562 [5.144]***
Kontrol Değişkenler			
Cinsiyet	0.708 [0.132]	1.183 [0.170]	-1.438 [-0.258]
Yaş	0.995 [0.153]	-0.113 [-0.013]	-0.0550 [-0.081]
Gelir	-1.336 [-0.217]	0.871 [0.109]	-0.386 [0.060]
Eğitim Durumu	0.861 [0.154]	1.157 [0.159]	0.922 [0.158]
Çalışma Süresi	-1.017 [-0.102]	1.437 [0.110]	1.942 [0.187]
Pozisyon	1.135 [0.247]	0.420 [0.070]	0.130 [0.027]
Medeni Durum	0.541 [0.109]	0.072 [0.011]	0.937 [0.182]
Unvan	-0.615 [-0.056]	-0.673 [-0.047]	-1.063 [-0.092]
Temel Değişkenler			
İşe Yabancılaşma	-3.152 [-0.304]**	-4.930 [-0.365]***	-5.804[-0.538]***
R²	0.090	0.171	0.211
R	0.301	0.414	0.459
F	2.197	4.561	5.916

Not: N: 209; []: Köşeli Parantez içi Beta değerini; Köşeli Parantezin sağında kalan değer t değerini; *p < .05 **p < .01 ***p < .001 ifade etmektedir.

İşe yabancılaşma ve işin anlamlılığı (bağımsız değişkenler) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 8a) test etmek amacıyla yürütülen regresyon analizi sonucuna göre hiçbir kontrol değişkeninin bağımlı değişken ile arasında anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Kontrol değişkenlerinin değeri sırasıyla şu şekildedir: Cinsiyet (Beta= 0.054, p= 0.770), yaş (Beta= 0.100, p= 0.509), gelir (Beta= -0.217, p= 0.173), eğitim durumu (Beta= 0.203, p= 0.250), iş görenin mevcut iş yerinde çalışma süresi (Beta= -0.090, p= 0.358), iş pozisyonu (Beta= 0.322, p= 0.136), medeni durum (Beta= 0.067, p= 0.735), unvan (Beta= -0.048, p= 0.586) şeklindedir. Temel değişkenler birlikte ele alındığında ise işin anlamlılığı analiz sürecine dâhil edildiğinde işin anlamlılığı (Beta= 0.322, p= 0.002) ve işe yabancılaşmanın (Beta= -0.066, p= 0.585) proaktif davranış arasındaki ilişkisi Tablo 51 Model 9'da belirtilmektedir. Bu duruma göre işe yabancılaşmanın ile proaktif davranış arasındaki ilişkiye işin anlamlılığı dâhil edildiğinde, Tablo 50, Model 6'da gösterilen işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki anlamlı ve negatif yönlü ilişkinin (Beta= -0.304, p= 0.002) ortadan kalktığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, Hipotez 8a kabul edilmiştir.

Tablo 51'de gösterildiği üzere, işin anlamlılığı ve işe yabancılaşmanın (bağımsız değişkenler) birlikte öğrenme (bağımlı değişken) değişkeni ile arasındaki ilişkiyi (hipotez 8b) test etmek amacıyla uygulanan regresyon analizi sonucuna göre, kontrol

değişkenlerinden hiç birinin bağımlı değişken ile arasında bir ilişkisinin olduğu tespit edilememiştir. Kontrol değişkenlere ait değerler sırasıyla şu şekildedir: Cinsiyet (Beta= 0.071, p= 0.603), yaş (Beta= -0.080, p= 0.472), gelir (Beta= 0.108, p= 0.355), eğitim durumu (Beta= 0.220, p= 0.090), işgörenin mevcut iş yerinde çalışma süresi (Beta= 0.125, p= 0.085), pozisyonun (Beta= 0.164, p= 0.299), medeni durum (Beta= -0.042, p= 0.773), unvan (Beta= -0.037, p= 0.566) şeklindedir. İşin anlamlılığı ve işe yabancılaşma ile öğrenme arasındaki ilişkide; işin anlamlılığı (Beta= 0.407, p<0.000) ve işe yabancılaşma (Beta= -0.065, p > 0.05) ile öğrenme değişkeni arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Model 10 ise hipotez 8b'yi destekleyecek nitelikte anlamlıdır. İşe yabancılaşma ile öğrenme arasındaki negatif ve anlamlı ilişkisi Tablo 50 Model 7'de Beta= -0.365, p< 0.000 değerlerine sahipken işin anlamlılığı değişkeni bu sürece dâhil edildiğinde işe yabancılaşmanın meydana getirdiği negatif etki azalmış hatta ortadan kalkmıştır. Bu kapsamda Hipotez 8b desteklenmiştir.

İşe yabancılaşma ve işin anlamlılığı (bağımsız değişkenler) ile canlılık (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi (hipotez 8c) test etmek amacıyla uygulanan Tablo 51 Model 11'de belirtilen regresyon analizi sonucuna göre kontrol değişkenlerinden sadece çalışma süresine ait (Beta= 0.199, p= 0.035) bağımlı değişken ile arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer kontrol değişkenin değerleri sırasıyla şu şekildedir: Cinsiyet (Beta= -0.342, p= 0.054), yaş (Beta= -0.138, p= 0.342), eğitim durumu (Beta= 0.210, p= 0.211), iş pozisyonu (Beta= 0.107, p= 0.603), medeni durum (Beta= 0.137, p= 0.471), unvan (Beta= -0.084, p= 0.319) şeklinde canlılık değişkeni arasında kontrol değişkenlerinin bir ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşe yabancılaşma ile canlılık arasında Tablo 50 Model 8 kapsamında (Beta= -0.538, p< 0.000) negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşin anlamlılığı (Beta= 0.344, p=0.001) bu sürece dâhil edildiğinde ise işe yabancılaşma ile canlılık arasındaki negatif ilişkinin azaldığı tespit edilmiştir (Beta= -0.284, p= 0.015). Bu duruma göre, olumlu ve olumsuz duygular bir arada ele alındığında, işe yabancılaşma (olumsuz duygu) ile canlılık arasındaki negatif ve anlamlı ilişkiyi işin anlamlılığı (olumlu duygu) baskın gelerek azalttığı varsayımı doğrulanarak Hipotez 8c desteklenmiştir.

Tablo 51. Akademisyen örneklemini, işe yabancılaşma, işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenlerine ait basit doğrusal regresyon analizi sonuçları (SPSS)

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler
	İşte Kendini Geliştirme

	Proaktif Davranış	Öğrenme	Canlılık
	Model 9 (Hipotez 8a)	Model 10 (Hipotez 8b)	Model 11 (Hipotez 8c)
Sabit	2.454 [3.358]*	1.622 [1.632]	2.048 [2.676]*
Kontrol Değişkenler			
Cinsiyet	0.292 [0.054]	0.521 [0.071]	-1.938 [-0.342]
Yaş	0.661 [0.100]	-0.721 [-0.080]	-0.953 [-0.138]
Gelir	-1.366 [-0.217]	0.928 [0.108]	0.396 [0.060]
Eğitim	1.153 [0.203]	1.706 [0.220]	1.254 [0.210]
Çalışma Süresi	-0.921 [-0.090]	1.733 [0.125]	2.125 [0.199]*
Pozisyon	1.948 [0.322]	1.041 [0.164]	0.521 [0.107]
Medeni Durum	0.339 [0.067]	-0.289 [-0.042]	0.722 [0.137]
Unvan	-0.545 [-0.048]	-0.574 [-0.037]	-0.998 [-0.084]
Temel Değişken			
İşin Anlamlılığı	3.108 [0.322]**	5.347 [0.407]***	3.480 [0.344]**
İşe Yabancılaşma	-0.547 [-0.066]	-0.724 [-0.065]	-2.446 [-0.284]*
R²	133	0.276	0.257
R	164	0.525	0.507
F	3.030	7.533	6.833

Not: N=209, []: Köşeli Parantez içi Beta değerini; Köşeli Parantezin sağında kalan değer t değerini; *p < .05 **p < .01 ***p < .001 ifade etmektedir.

3.5.6. Hipotez Testlerine Yönelik PROCESS MAKRO Regresyon Analizi

Sonuçları

Akademisyenlerin, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide, işte kendini geliştirmenin aracılık etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Process Makro Bootstrap tekniği regresyon analizi sonuçları Tablo 52’de verilmiştir. Buna göre öncelikle işte kendini geliştirme değişkenine ait öğrenme alt boyut için analizler gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda, kontrol değişkenlerine ait anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Kontrol değişkenlerine ait analiz sonuçları sırası ile şu şekildedir: Cinsiyet (B=0.040, %95 CI [-0.322, 0.403], t= 0.220, p=0.826), yaş (B= 0.114, %95 CI [-0.183, 0.411], t= 0.756, p= 0.450), gelir (B= -0.239, %95 CI [-0.550, 0.072], t= -1.514, p= 0.131), eğitim durumu (B= 0.182, %95 CI [-0.161, 0.525], t= 1.045, p= 0.297), çalışma süresi (B= -0.107, %95 CI [-0.300, 0.086], t= -1.091, p= 0.276), pozisyon (B= 0.310, %95 CI [-0.107, 0.729], t= 1.464, p= 0.144), medeni durum (B= 0.071, %95 CI [-0.317, 0.461], t= -0.363, p= 0.716) ve unvan (B= -0.044, %95 CI [-0.218, 0.128], t= 0.509, p= 0.610). Temel değişkenler arasındaki ilişki ele alındığında ise işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı dolayısı ile öğrenme değişkeninin ise bu ilişkiye aracılık etmediği sonucuna ulaşılmıştır (B= 0.066 , %95 BCA CI [-0.024, 0.176]). Bootstrap analiz sonucunda güven aralığı değerinin 0 değerini kapsamaktadır. Bu sonuçlar ışığında, Tablo 52, Model 12’de belirtilen Hipotez 4a red edilmiştir. Bu

ilişkide kontrol değişkenlerinin $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

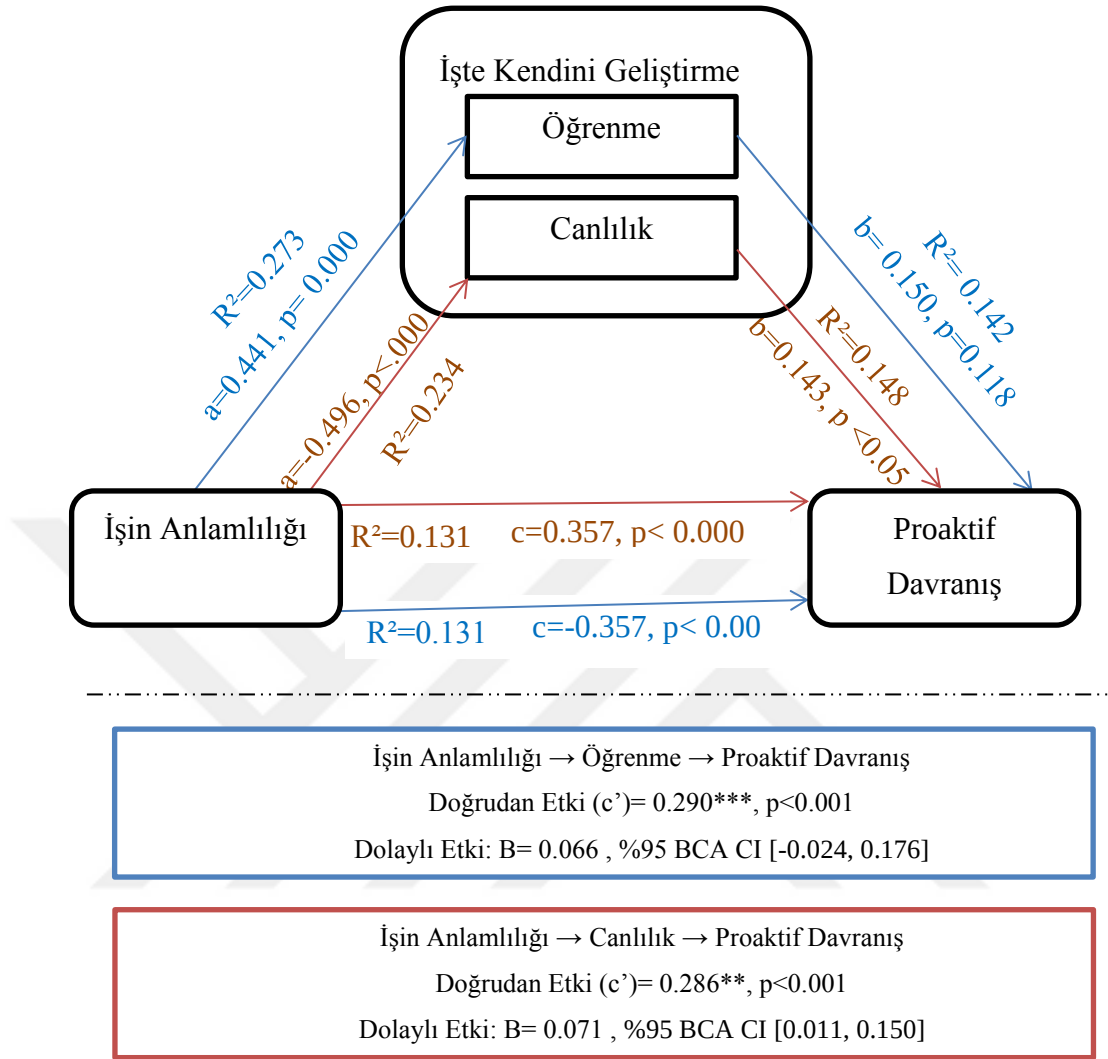
İkinci olarak ise işte kendini geliştirme değişkenine ait diğer alt boyut olan canlılık değişkeninin aracılık etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla analiz gerçekleştirilmiştir. Bu ilişkide kontrol değişkenlerinin $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kontrol değişkenlerine ait analiz sonuçları sırası ile şu şekildedir: Cinsiyet ($B=0.101$, %95 CI $[-0.262, 0.466]$, $t= 0.551$, $p=0.582$), yaş ($B= 0.120$, %95 CI $[-0.175, 0.416]$, $t= 0.803$, $p=0.422$), gelir ($B= -0.228$, %95 CI $[-0.538, 0.081]$, $t= -1.453$, $p= 0.147$), eğitim durumu ($B= 0.178$, %95 CI $[-0.163, 0.155]$, $t= 1.028$, $p= 0.305$), çalışma süresi ($B= -0.118$, %95 CI $[-0.311, 0.075]$, $t= -1.101$, $p= 0.231$), pozisyon ($B= 0.312$, %95 CI $[-0.103, 0.075]$, $t= 1.480$, $p= 0.140$), medeni durum ($B= 0.046$, %95 CI $[-0.341, 0.455]$, $t= -0.237$, $p= 0.812$) ve unvan ($B= -0.037$, %95 CI $[-0.210, 0.136]$, $t= 0.422$, $p= 0.673$). Temel değişkenler ele alındığında ise işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu, canlılık değişkeninin ise bu ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır ($B= 0.071$, %95 BCA CI $[0.011, 0.150]$). Bu sonuçlar neticesinde, Tablo 52, Model 13’de belirtilen Hipotez 4b kabul edilmiştir.

Tablo 52. Akademisyen örnekleme, işte kendini geliştirme değişkeninin, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki aracılık etkisi (SPSS PROCESS)

Bağımsız Değişkenler	Sonuç Değişkenleri											
	M (Öğrenme)			Y (Proaktif Davranış)			M (Canlılık)			Y (Proaktif Davranış)		
	Model 12 (Hipotez 4a)						Model 13 (Hipotez 4b)					
		b	S.H.		b	S.H.		b	S.H.		b	S.H.
Sabit	İm	1.2638	0.866	İy	2.789	1.180	İm	1.059	1.141	İy	2.827*	1.172
Kontrol Değişkenler												
Cinsiyet	a	0.067	0.135	c.b	0.040	0.183	a	-0.356*	0.178	c.b	0.101	0.185
Yaş	a	-0.078	0.111	c.b	0.114	0.150	a	-0.128	0.146	c.b	0.120	0.150
Gelir	a	0.102	0.116	c.b	-0.239	0.158	a	0.031	0.153	c.b	-0.228	0.157
Eğitim	a	0.234	0.127	c.b	0.182	0.174	a	0.273	0.167	c.b	0.178	0.173
Çalışma Süresi	a	0.127	0.071	c.b	-0.107	0.098	a	0.209*	0.094	c.b	-0.118	0.098
Pozisyon	a	0.179	0.156	c.b	0.310	0.212	a	0.175	0.205	c.b	0.312	0.211
Medeni Durum	a	-0.044	0.145	c.b	0.071	0.197	a	0.127	0.191	c.b	0.046	0.196
Unvan	a	-0.039	0.064	c.b	-0.044	0.088	a	-0.095	0.085	c.b	-0.037	0.087
Temel Değişkenler												
X (İşin Anlamlılığı)	a	0.441***	0.059	c'	0.290**	0.090	a	0.496***	0.076	c'	0.286**	0.087
M (Öğrenme)	-	-	-	b	0.150	0.096	-	-	-	-	-	-
M (Canlılık)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	b	0.143***	0.072
	R= 0.523, R²= 0.237, F=8.331			R= 0.376, R²= 0.142, F=3.278			R= 0.483, R²= 0.234, F=6.758			R= 0.385, R²= 0.148, F=3.446		
Toplam Etki (Doğrudan Ve Dolaylı Etkinin Toplamı)	İşin Anlamlılığı → Öğrenme → Proaktif Davranış B= 0.357*** , %95 BCA CI [0.199, 0.515]						İşin Anlamlılığı → Canlılık → Proaktif Davranış B= 0.357*** , %95 BCA CI [0.199,0.515]					
Doğrudan Etki	İşin Anlamlılığı → Proaktif Davranış B= 0.290*** , %95 BCA CI [0.112, 0.469]						İşin Anlamlılığı → Proaktif Davranış B= 0.286*** , %95 BCA CI [0.113, 0.458]					
Dolaylı Etki	İşin Anlamlılığı → Öğrenme → Proaktif Davranış B= 0.066 , %95 BCA CI [-0.024, 0.176]						İşin Anlamlılığı → Canlılık → Proaktif Davranış B= 0.071 , %95 BCA CI [0.011, 0.150]					

Not. N= 209. * p < .05; ** p < .01; *** p < .001. n = 922; S.H. Standart Hata; Parantez içindekiler LLCI = Alt güven aralığı; ULCI = Üst güven Aralığıdır, Aracılık Etki Değeridir. Bootstrapt yeniden örnekleme = 5000. Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır. BCA CI: Düzeltilmiş yanlışlık ve hızlandırılmış güven aralığı değeri; a: İşin anlamlılığı ile işte kendini geliştirme (öğrenme, canlılık) arasındaki ilişkiyi gösteren yol olmaktadır. c.b: Aracı değişken olan işte kendini geliştirme (canlılık ve öğrenme) (M) (b yolu) ile işin anlamlılığı değişkenlerinin (X) (c' yolu), sonuç değişkeni olan proaktif davranış ile arasındaki ilişki görülmektedir.

Şekil 20’de işte kendini geliştirme değişkenine ait aracılık testi için yürütülmüş olan regresyon analiz sonuçları görsel olarak rapor halinde sunulmuştur.



Şekil 20. Akademisyen örneklemini, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme değişkeninin aracılık etkisi PROCESS MAKRO regresyon analizi sonuçları¹¹

İşe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkilerin analiz sonuçları Tablo 53’de gösterilmektedir. Bu araştırma modeli için Process Makro Bootstrap tekniği ile regresyon analizi yapılmıştır. Öncelikle işte kendini geliştirme değişkenine ait öğrenme alt boyutu için analizler gerçekleştirilmiştir. Bu ilişkide kontrol değişkenlerinin $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kontrol değişkenlerine ait analiz sonuçları sırası ile şu şekildedir: Cinsiyet ($B = 0.093$, %95 CI [-0.271, 0.458], $t = 0.504$, $p = 0.614$), yaş ($B =$

¹¹ Not: Mavi renk, işin anlamlılığı → öğrenme → proaktif davranış; kahverengi renk ise, işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış değişkenleri arasındaki aracılık ilişkisine ait process makro regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir

0.155, %95 CI [-0.143, 0.454], $t = 1.028$, $p = 0.304$), gelir ($B = -0.242$, %95 CI [-0.558, 0.074], $t = -1.506$, $p = 0.133$), eğitim durumu ($B = 0.117$, %95 CI [-0.231, 0.466], $t = 0.663$, $p = 0.507$), çalışma süresi ($B = -0.127$, %95 CI [-0.322, 0.068], $t = -0.280$, $p = 0.201$), iş pozisyonu ($B = 0.231$, %95 CI [-0.193, 0.655], $t = -1.074$, $p = 0.201$), medeni durum ($B = 0.106$, %95 CI [-0.286, 0.500], $t = -0.535$, $p = 0.593$) ve unvan ($B = -0.044$, %95 CI [-0.221, 0.131], $t = -0.503$, $p = 0.615$). Temel değişkenler ele alındığında ise işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu dolayısı ile öğrenme değişkeninin ise bu ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır ($B = -0.083$, %95 BCA CI [-0.188, -0.111]). Bu sonuçlar ışığında, Tablo 53, Model 14’de belirtilen Hipotez 7a kabul edilmiştir.

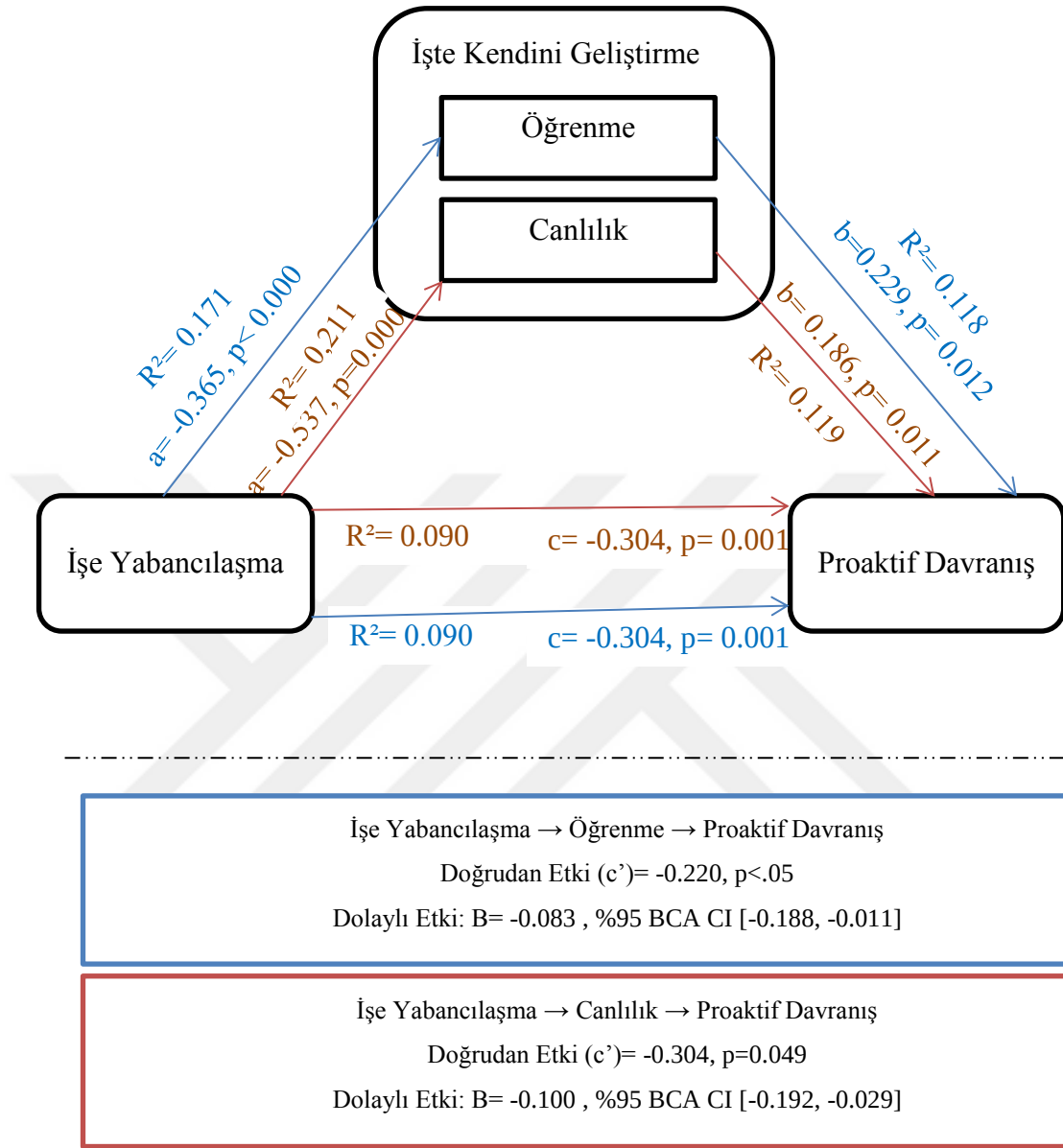
İkinci olarak ise işte kendini geliştirme değişkenine ait diğer alt boyut olan canlılık değişkeni için analiz gerçekleştirilmiştir. Bu ilişkide kontrol değişkenlerinin $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kontrol değişkenlerine ait analiz sonuçları sırası ile şu şekildedir: Cinsiyet ($B = 0.180$, %95 CI [-0.185, 0.546], $t = 0.974$, $p = 0.331$), yaş ($B = 0.168$, %95 CI [-0.131, 0.467], $t = 1.108$, $p = 0.331$), gelir ($B = -0.228$, %95 CI [-0.544, 0.087], $t = -1.424$, $p = 0.155$), eğitim durumu ($B = 0.124$, %95 CI [-0.224, 0.472], $t = 0.703$, $p = 0.482$), çalışma süresi ($B = -0.136$, %95 CI [-0.333, 0.059], $t = -1.371$, $p = 0.171$), pozisyon ($B = 0.242$, %95 CI [-0.181, 0.666], $t = 1.126$, $p = 0.261$), medeni durum ($B = 0.075$, %95 CI [-0.319, 0.469], $t = -0.377$, $p = 0.706$) ve unvan ($B = -0.038$, %95 CI [-0.214, 0.137], $t = -0.429$, $p = 0.668$). Temel değişkenler ele alındığında ise, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu dolayısı ile canlılık değişkeninin ise bu ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır ($B = -0.100$, %95 BCA CI [-0.192, -0.029]). Bu sonuçlar neticesinde, Tablo 53, Model 15’de belirtilen Hipotez 7b kabul edilmiştir.

Tablo 53. Akademisyen örnekleme, işe yabancılaşıma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirme değişkeninin aracılık etkisi (SPSS PROCESS)

Bağımsız Değişkenler	Sonuç Değişkenleri											
	M (Öğrenme)			Y (Proaktif Davranış)			M (Canlılık)			Y (Proaktif Davranış)		
	Model 14 (Hipotez 7a)						Model 15 (Hipotez 7b)					
		b	S.H.		b	S.H.		b	S.H.		b	S.H.
Sabit	İm	4.551	0.901	İy	2.789*	1.230	İm	5.143***	1.127	İy	4.705***	1.216
Demografik Değişkenler												
Cinsiyet	a	0.169	0.143	c.b	0.093	0.185	a	-0.258	0.179	c.b	0.180	0.185
Yaş	a	-0.013	0.118	c.b	0.155	0.151	a	-0.081	0.147	c.b	0.168	0.151
Gelir	a	0.108	0.124	c.b	-0.242	0.160	a	0.060	0.156	c.b	-0.228	0.160
Eğitim Durumu	a	0.158	0.137	c.b	0.117	0.177	a	0.158	0.171	c.b	0.124	0.176
Çalışma Süresi	a	0.110	0.076	c.b	-0.127	0.099	a	0.186	0.096	c.b	-0.136	0.099
Pozisyon	a	0.170	0.167	c.b	0.231	0.215	a	0.027	0.209	c.b	0.242	0.214
Medeni Durum	a	0.011	0.155	c.b	0.106	0.199	a	0.182	0.194	c.b	0.075	0.200
Unvan	a	-0.046	0.069	c.b	-0.044	0.089	a	-0.092	0.086	c.b	-0.038	0.089
Temel Değişkenler												
X (İşe Yabancılaşma)	a	-0.365***	0.074	c'	-0.220*	0.100	a	-0.537***	0.092	c'	-0.203*	0.102
M (Öğrenme)	-	-	-	b	0.229*	0.091	-	-	-	-	-	-
M (Canlılık)										b	0.186*	0.078
	R= 0.413, R²= 0.171, F= 4.560			R= 0.344, R²= 118, F=2.664			R= 0.459, R²= 0.211, F= 5.916			R= 0.345, R²= 0.119, F= 2.691		
Toplam Etki (Doğrudan ve Dolaylı Etkinin Toplamı)	İşe Yabancılaşma → Öğrenme → Proaktif Davranış B= -0.304**, %95 BCA CI [-0.494, -0.113]						İşe Yabancılaşma → Canlılık → Proaktif Davranış B= -0.304**, %95 BCA CI [-0.494, -0.113]					
Doğrudan Etki	İşe Yabancılaşma → Proaktif Davranış B= -0.220*, %95 BCA CI [-0.419, -0.021]						İşe Yabancılaşma → Proaktif Davranış B= -0.203*, %95 BCA CI [-0.406, -0.000]					
Dolaylı Etki	İşe Yabancılaşma → Öğrenme → Proaktif Davranış B= -0.083 , %95 BCA CI [-0.188, -0.111]						İşe Yabancılaşma→ Canlılık → Proaktif Davranış B= -0.100 , %95 BCA CI [-0.192, -0.029]					

Not. N= 209; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001; S.H. Standart Hata; Parantez içindekiler LLCI = Alt güven aralığı; ULCI = Üst güven Aralığıdır. B, Aracılık Etki Değeridir. Bootstrapt yeniden örnekleme = 5000. Standardize edilmemiş beta katsayıları (b) raporlanmıştır. BCA CI: Düzeltilmiş yanlışlık ve hızlandırılmış güven aralığı değeri; a: İşe yabancılaşıma ile işte kendini geliştirme (öğrenme, canlılık) arasındaki ilişkiyi gösteren yol olmaktadır. c.b: Aracı değişken olan işte kendini geliştirme (canlılık ve öğrenme) (M) (b yolu) ve işe yabancılaşıma değişkeninin birlikte (X) (c' yolu), sonuç değişkeni olan proaktif davranış ile arasındaki ilişki görülmektedir.

Şekil 21’de işte kendini geliştirme değişkenine ait aracılık testi için yürütülmüş olan regresyon analizi sonuçları görsel olarak rapor halinde sunulmuştur.



Şekil 21. Akademisyen örnekleme, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirmenin aracılık etkisine ait PROCESS MAKRO regresyon analizi sonucu¹²

3.5.7. AMOS İle Yapısal Eşitlik Modellemesi

Araştırmanın son varsayımı olan, bir çalışan aynı anda belirli düzeyde hem işe yabancılaşmayı hem de işin anlamlılığını deneyimlediğinde, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki pozitif dolaylı etki devam ederken, işe yabancılaşmanın işte kendini

¹² Not: Mavi renk, işin anlamlılığı → öğrenme → proaktif davranış; kahverengi renk ise, işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış değişkenleri arasındaki aracılık ilişkisine ait process makro regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

geliştirme (öğrenme H9a; canlılık H9b) üzerinden proaktif davranışa yönelik negatif dolaylı etkisi azalacaktır varsayımı test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

Öncelikle, işin anlamlılığı değişkeninin, işe yabancılaşma → öğrenme → proaktif davranış arasındaki olumsuz etkiyi azaltıp azaltmadığını net bir şekilde ortaya koymak için *işe yabancılaşma → öğrenme → proaktif davranış* arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçüm modelinde uyum iyiliği değerleri CFI= 0.940, GFI=0.865, IFI= 0.940, AGFI= 0.814, RMSEA= 0.89, $\chi^2/df= 2.666$ şeklindedir. İşin anlamlılığı olmadan yürütülen yapılan bu analiz sonucunda, işe yabancılaşmanın ile proaktif davranış arasındaki ilişkide öğrenmenin aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta= -0.090$, %95 Güven Aralığında (-0.187, -0.016). Araştırmaya ait analiz sonuçları Tablo 54, Model 16, Şekil 22’de sunulmuştur.

Ardında, dışsal değişkenler (işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma) ile içsel değişken (proaktif davranış) arasındaki ilişki incelenirken hem dışsal hemde içsel değişken olarak ele alınan işte kendini geliştirme (öğrenme) değişkeninin dolaylı etkisini test etmek için ölçüm modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçüm modelinde uyum iyiliği değerleri CFI= 0.901, GFI=0.792, IFI= 0.901, AGFI= 0.739, RMSEA= 0.095, $\chi^2/df= 2.886$ şeklindedir. Yürütülen analiz neticesinde uyum iyilik değerlerinin daha iyi bir düzeyde olması için, e1- e2, e12 - e14, e5 ve e6, e2 ve e5, e2 ve e6 arasında 5 farklı kovaryans yapısı önerilmiştir. Böylelikle uyum iyiliği değerleri, CFI= 0.928, GFI= 0.827, IFI= 0.929, TLI= 0.919, AGFI= 0.778, RMSEA= 0.082, $\chi^2/df= 2.398$ şeklindedir.

Tablo 55, Model 18, Şekil 23’de gösterilen *işe yabancılaşma → işin anlamlılığı → öğrenme → proaktif davranış* değişkenleri için oluşturulan ölçüm modeli neticesinde; *işin anlamlılığı → öğrenme → proaktif davranış* değişkenlerine ait ilişkide, öğrenme değişkeninin dolaylı etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\beta= 0.086$, %95 Güven Aralığında (-0.012, 0.209). %95 güven aralığına göre analiz sonuçlarında 0’ın yer almadığı görülmektedir. İşe yabancılaşma → öğrenme → proaktif davranış değişkenlerine ait ilişkide de öğrenme değişkeninin dolaylı etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\beta= -0.007$, %95 Güven Aralığında (-0.077, 0.042). %95 güven aralığına göre analiz sonuçlarında 0 değerinin yer aldığı görülmektedir.

Tablo 54, Model 16, Şekil 22 ve Tablo 55, Model 18, Şekil 23’de belirtilmiş olduğu üzere, araştırmanın temel varsayımı, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu; bu ilişkide öğrenmenin dolaylı etkisi olduğu; işin anlamlılığı değişkeni bu sürece dahil edildiğinde baskın gelerek negatif etkiyi azaltacağı yönündeydi fakat öğrenme değişkeninin, işe yabancılaşma ve işin anlamlılığının, proaktif

davranış ile arasındaki ilişkide dolaylı bir etkisi olmadığı yönünde analiz sonuçları elde edildiği için araştırmanın hipotezi (9a) red edilmiştir.

Son olarak ise işe yabancılaşma ve işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın olumsuz etkisinin işin anlamlılığı sebebiyle azalıp azalmadığını net bir şekilde ortaya koymak amacıyla ilk olarak *işe yabancılaşma → canlılık → proaktif davranış* için bir yapısal eşitlik modellemesi oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçüm modelinde uyum iyiliği değerleri CFI= 0.944, GFI=0.859, IFI= 0.932, AGFI= 0.806, RMSEA= 0.095, $\chi^2/df= 2.866$ şeklindedir. Uyum iyilik değerlerini daha iyi bir seviyeye getirebilmek için e10 – e11, e11 – e15, e12 – e14 değerleri arasında kovaryans yapısı oluşturulmuştur. Bu sonuca göre, ölçüm modelinde uyum iyiliği değerleri CFI= 0.967, GFI= 0.897, IFI= 0.968, AGFI= 0.852, RMSEA= 0.073, $\chi^2/df= 2.123$ şeklinde ölçümlenmiştir. İş anlamlılığı olmadan yürütülen bu araştırmada, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide canlılığın dolaylı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta= -0.075$, %95 Güven Aralığında (-0.153, -0.018). Tablo 54, Model 17, Şekil 22’de araştırmanın analiz sonuçlarına ait bilgiler sunulmuştur.

Ardından dışsal değişkenler (işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma) ile içsel değişken (proaktif davranış) arasındaki ilişkide; hem dışsal hem de içsel değişken olarak ele alınan işte kendini geliştirme (canlılık) değişkeninin dolaylı etkisi için ölçüm modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçüm modelinde uyum iyiliği değerleri CFI= 0.910, GFI=0.787, IFI= 0.910, TLI= 0.897, AGFI= 0.734, RMSEA= 0.096, $\chi^2/df= 2.907$ şeklinde ölçümlenmiştir. Yürütülen analiz neticesinde uyum iyilik değerlerinin daha iyi düzeyde olması için, e1-e2, e12-e14, e5-e6, e2-e5, e2-e4 arasında 5 farklı kovaryans yapısı önerilmiştir. Ölçüm değerleri, CFI= 0.936, GFI= 0.824, IFI= 0.936, AGFI= 0.775, TLI= 0.925, RMSEA= 0.085, $\chi^2/df= 2.391$).

İşe yabancılaşma → işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış değişkenleri için oluşturulan ölçüm modelinde, araştırmanın sonucuna göre işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait mekanizmada, canlılık değişkeninin dolaylı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($B= 0.045$, %95 Güven Aralığında (0.002, 0.115). İşe yabancılaşma → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait mekanizmada da, canlılık değişkeninin dolaylı etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($B= -0.025$, %95 Güven Aralığında (-0.083, 0.009). %95 güven aralığına göre analiz sonuçlarında 0’ın yer aldığı görülmektedir. Araştırmanın sonuçları Tablo 55, Model 19, Şekil 23’de sunulmuştur.

Araştırmanın temel varsayımı, bir çalışan aynı anda belirli düzeyde hem işe yabancılaşma hem de işin anlamlılığını deneyimlemesi ve bu deneyim neticesinde işin

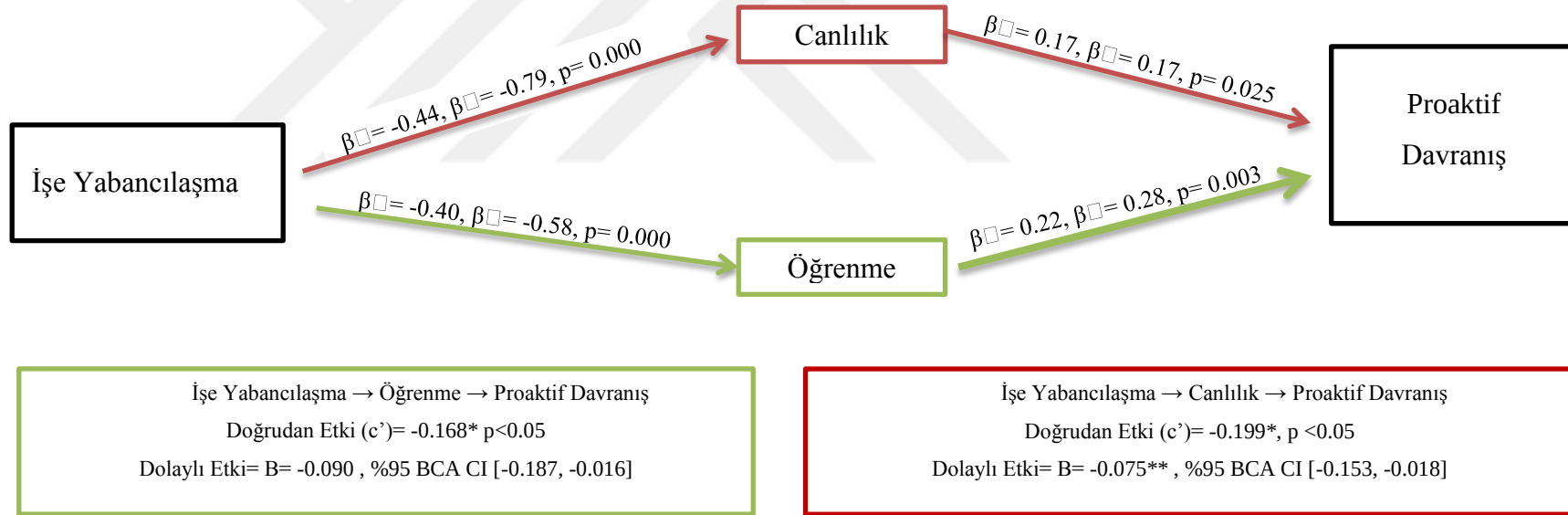
anlamlılığı duygusunun baskın gelerek bireyde oluşturduğu pozitif duygunun devam etmesi negatif duygunun azalması yönündeydi. Bu kapsamda belirlenen araştırmanın varsayımı doğrultusunda; işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma duygusu birlikte ele alındığında; canlılık değişkeninin işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki pozitif ilişkide dolaylı etkisi devam etmiştir. Aynı zamanda işe yabancılaşma ve proaktif davranış arasındaki negatif ilişkide canlılığın dolaylı etkisinin ortadan kaybolduğu tespit edilmiştir. Tablo 54, Model 16, Şekil 22 ve Tablo 55, Model 18, Şekil 23’de de bu durum ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, hipotez (9b) kısmı olarak kabul edilmiştir.



Tablo 54. Akademisyen örnekleme, işe yabancılaşma → öğrenme → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait yapısal eşitlik modeli

Bağımsız Değişkenler	Sonuç Değişkenleri									
	M (Öğrenme)			M (Canlılık)			Y (Proaktif Davranış)			
	β ₁	β ₂	S.H.	β ₁	β ₂	S.H.	β ₁	β ₂	S.H.	
<i>İşe Yabancılaşma (İY)→ Öğrenme → Proaktif Davranış (Model 16)</i>										
X (İY)	a	-0.402	-0.582	0.120***			c	-0.168	-0.302	0.144*
M (Öğrenme)							b	0.223	0.277	0.095**
<i>İşe Yabancılaşma (İY) → Canlılık → Proaktif Davranış (Model 17)</i>										
X (İY)	a	-0.435	-0.791	0.151***			c	-0.199	-0.346	146**
M (Canlılık)							b	0.173	0.165	0.074*
Dolaylı Etki Sonuçları										
İşe Yabancılaşma →İşte Kendini Geliştirme (Öğrenme) → Proaktif Davranış				(c')	-0.090* (-0.187, -0.016)					
İşe Yabancılaşma →İşte Kendini Geliştirme (Canlılık) → Proaktif Davranış				(c')	-0.075** (-0.153, -0.018)					

N=209, *p<.05, **p<.01, ***p<.001, β_1 : Standardize Edilmiş Yol Kat Sayısı, β_2 : Standardize Edilmemiş Yol Kat Sayısı; S.H. Standart Hata; Paranteziçindeki değerler alt ve üst güven aralıklarıdır. Boostript yeniden örnekleme=5000; İA: İşin Anlamlılığı, İY: İşe Yabancılaşma

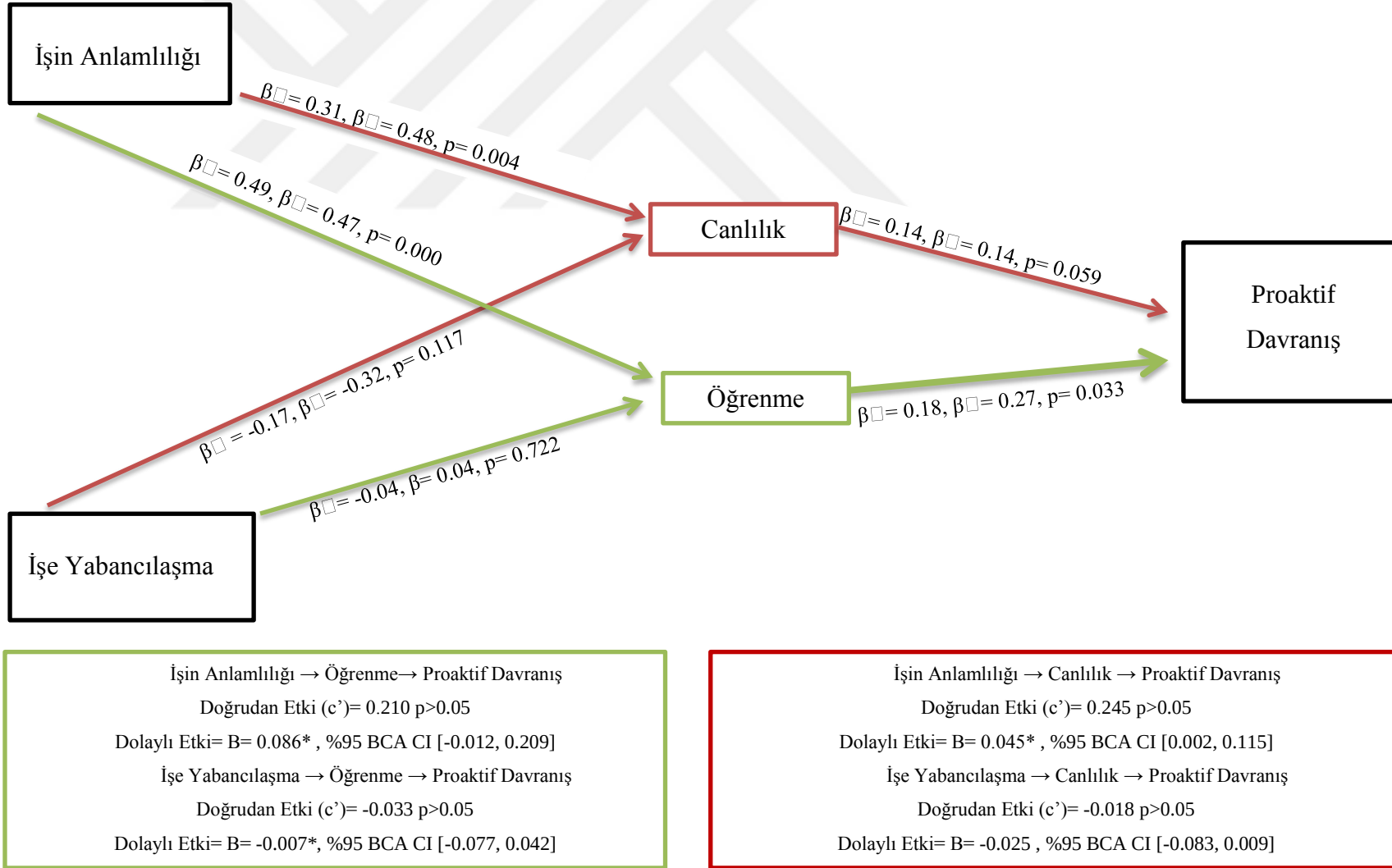


Şekil 22. Akademisyen örneklemini, işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları (AMOS)

Tablo 55. Akademisyen örnekleme, işe yabancılaşma → işin anlamlılığı → öğrenme → canlılık → proaktif davranış değişkenlerine ait yapısal eşitlik modeli

Bağımsız Değişkenler	Sonuç Değişkenleri								
	M (Öğrenme)			M (Canlılık)			Y (Proaktif Davranış)		
	β_1	β_2	S.H.	β_1	β_2	S.H.	β_1	β_2	S.H.
<i>İşe Yabancılaşma (İY) → İşin Anlamlılığı (İA) → Öğrenme → Proaktif Davranış (Model 18)</i>									
X (İA)	a_1	0.492	0.467	0.105***		c	0.210	0.307	0.175
X (İY)	a_1	-0.037	-0.043	0.120		c	-0.037	-0.058	0.197
M (Öğrenme)						b	0.174	0.269	0.126*
<i>İşe Yabancılaşma (İY) → İşin Anlamlılığı (İA) → Canlılık → Proaktif Davranış (Model 19)</i>									
X (İA)	a_2	0.314	0.481	0.167**	c	0.245	0.359	0.171**	
X (İY)	a_2	-0.171	-0.316	0.202	c	-0.018	-0.031	0.202	
M (Canlılık)					b	0.144	0.138	0.073	
Dolaylı Etki Sonuçları									
İşin Anlamlılığı → İşte Kendini Geliştirme (Öğrenme) → Proaktif Davranış					(c')	0.086 (-0.012, 0.209)			
İşin Anlamlılığı → İşte Kendini Geliştirme (Canlılık) → Proaktif Davranış					(c')	0.045* (0.002, 0.115)			
İşe Yabancılaşma → İşte Kendini Geliştirme (Öğrenme) → Proaktif Davranış					(c')	-0.007 (-0.077, 0.042)			
İşe Yabancılaşma → İşte Kendini Geliştirme (Canlılık) → Proaktif Davranış					(c')	-0.025* (-0.083, 0.009)			

N=209, *p<.05, **p<.01, ***p<.001, β_1 : Standardize Edilmiş Yol Kat Sayısı, β_2 : Standardize Edilmemiş Yol Kat Sayısı; S.H. Standart Hata; Paranteziçindeki değerler alt ve üst güven aralıklarıdır. Boostapt yeniden örnekleme=5000; İA: İşin Anlamlılığı, İY: İşe Yabancılaşma



Şekil 23. Akademisyen örneklemini, işin anlamlılığı → işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkiye ait analiz sonuçları (AMOS)

3.5.8. Akademisyen Örneklemine ait Sonuçlar ve Tartışma

Araştırma-III kapsamında, Araştırma-I ve Araştırma –II için geliştirilen 9 farklı hipotez bu hipotezlere ait alt hipotezlerde dikkate alınarak oluşturulan 21 farklı araştırma modeli temelinde de bu araştırmanın verileri analiz edilmiştir. Araştırmaya ait neden sonuç ilişkisini ortaya koyarken, “işin anlamlılığı” ve “işe yabancılaşma” (bağımsız değişken), “işte kendini geliştirme” (aracı değişken) değişkenlerine ait olarak I. zamanda veri toplanmıştır. En az iki hafta süre olması kaydıyla II. zamanda “proaktif davranış (bağımlı değişken)” değişkenine ait veriler elde edilmiştir. Bu yönüyle iki farklı zamanda veriler toplanarak diğer iki araştırmadan farklı şekilde veri toplama yöntemine gidilmiştir. Böylelikle Araştırma-I ve Araştırma-II’den farklı olarak veri toplanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 49 – Tablo 55 arasındaki tablolarda sunulmuştur. Araştırmaya ait hipotezleri test etmek için analizleri için doğrusal regresyon analiz (Hipotez 1, 2, 3, 5, 6, 8) ve HAYES (2013) tarafından geliştirilen SPSS eklentisi olan PROCESS makro eklentisi Model 4 kullanılmıştır (hipotez 4 ve hipotez 7). Aynı zamanda 9. hipotez için AMOS yapısal eşitlik modellemesinden de faydalanılmıştır.

Yapılan analizler neticesinde işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilerek hipotez 1 kabul edilmiştir (Beta= 0.357, $p < 0.000$). Ardından, işin anlamlılığı ile işte kendini geliştirme (öğrenme, canlılık) arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde hipotez 2a ve hipotez 2b kabul edilerek işin anlamlılığı ile işte kendini geliştirme değişkeni öğrenme alt (Beta= 0.442, $p < 0.000$) ve canlılık alt boyutu (Beta= 0.496, $p < 0.000$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. İşte kendini geliştirme öğrenme alt boyutu (Beta= 0.295, $p = 0.001$) ve canlılık alt boyutu (Beta= 0.242, $p = 0.001$) ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda hipotez 3a ve 3b kabul edilmiştir. Aynı zamanda araştırmanın sonucuna göre işte kendini geliştirme değişkeni öğrenme alt boyutunun (B= 0.066 , %95 BCA CI [-0.024, 0.176]) işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisi olmadığı; canlılık alt boyutunun (B= 0.071 , %95 BCA CI [0.011, 0.150]) işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yönüyle hipotez 4a red ve hipotez 4b kabul edilmiştir.

İşe yabancılaşma ile proaktif davranış arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin mevcudiyetine dair hipotez 5 test edilmiştir. İşe yabancılaşma ve proaktif davranış arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanarak (Beta= -0.304, $p = 0.002$) Hipotez 5 kabul edilmiştir. İşe yabancılaşma ile işte kendini geliştirme öğrenme alt boyutu ve canlılık alt boyutuna ait olumsuz ve anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını

ölçmek için hipotez 6a ve hipotez 6b test edilmiştir. Sonuç olarak işe yabancılaşma ile öğrenme ($Beta = -0.365$, $p < 0.000$) ve canlılık ($Beta = -0.538$, $p < 0.01$) değişkenleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hipotez 6a ve hipotez 6b kabul edilmiştir. İşte kendini geliştirme değişkeninin, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisini tespit etmek için hipotez 7a ve hipotez 7b oluşturulmuştur. Öğrenmenin ($B = -0.083$, %95 BCA CI $[-0.192, -0.111]$) ve canlılığın ($B = -0.100$, %95 BCA CI $[-0.193, -0.031]$), işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki negatif yönlü ilişkide aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Olumlu duygu (anlam) ve olumsuz duygu (yabancılaşma) bir arada ele alındığında işte kendini geliştirme ve proaktif davranış değişkenleri arasındaki ilişkiyi test etmek için regresyon analizi yürütülmüştür. Yapılan analiz neticesinde, işe yabancılaşma duygusu ile proaktif davranış arasındaki negatif yönlü ilişkide işin anlamlılığı değişkeni sürece dâhil edilmiştir. İşin anlamlılığı değişkeninin baskın gelerek işe yabancılaşmanın oluşturduğu negatif etkisini azalttığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre Hipotez 8a kabul edilmiştir. İşin anlamlılığı ve işe yabancılaşma değişkenleri ile işte kendini geliştirme ((8b) öğrenme, (8c) canlılık) arasındaki ilişkide incelenmiştir. İki değişken ele alındığında da işin anlamlılığı değişkeninin işe yabancılaşma ile birlikte işte kendini geliştirme değişkeni arasındaki olumsuz etkiyi azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda Hipotez 8a ve Hipotez 8c’de kabul edilmiştir.

İşe yabancılaşma ve işin anlamlılığı değişkenleri birlikte proaktif davranış arasındaki ilişki, bu ilişkide ise öğrenme ve canlılık değişkenlerinin dolaylı etkisi incelendiğinde, öğrenme değişkeninin dolaylı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle Hipotez 9a red edilmiştir. Bu ilişkide, canlılık değişkeninin dolaylı etkisi mevcut olmaktadır. İşe yabancılaşma → canlılık → proaktif davranış değişkenleri arasındaki ilişkiye işin anlamlılığı değişkeni eklendiğinde; işe yabancılaşmanın negatif etkisinin azaldığı dolayısıyla canlılık değişkenine ait negatif yönlü dolaylı etkinin ortadan kalktığı sonucuna ulaşılmıştır. Hipotez 9b kabul edilmiştir.

İşin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile canlılık (bağımlı değişken) arasındaki ilişki analiz edilirken analiz sürecine kontrol değişkenleri de dâhil edilmiştir. Kontrol değişkenlerinden, cinsiyet ($Beta = -0.357$, $p < 0.05$) negatif ve anlamlı olarak, çalışma süresi ($Beta = 0.209$, $p < 0.05$) anlamlı ve pozitif bir şekilde canlılık değişkeni ile arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşe yabancılaşma (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) ve işte kendini geliştirme (bağımlı değişken) arasındaki ilişki analiz edilirken bu analiz sürecine kontrol değişkenleri de dâhil edilmiştir. Kontrol değişkenlerine ait anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır.

Sonuç olarak hipotez 4a ve 9a Araştırma-II mobilya sektöründe yürütülen çalışma ile diğer hipotezler ise Araştırma-I sağlık örneklemini üzerine ile yürütülen araştırma ile benzer sonuçlara sahiptir. Akademisyenler örneklemini kapsamında işin anlamlılığı → işte kendini geliştirme (canlılık) → proaktif davranış mekanizmasının Araştırma-I ile benzer, işin anlamlılığı → işte kendini geliştirme (öğrenme) → proaktif davranış mekanizmasının ise mobilya sektöründe çalışanlar ile benzer bir işleyişe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın diğer hipotezleri (H1, H2a, H2b, H3a, H3b, H5, H6a, H6b, H7a, H7b) Çalışma I'e ait sonuçları destekleyici bir niteliktedir.

Gerçekleştirilmiş olan analiz sürecinin neticesinde üç farklı araştırmaya ait test edilen analiz sonuçları tablo 56'da bir arada sunulmuştur.

Tablo 56. Geliştirilen hipotezlere ait genel sonuçlar

Hipotezler	Sağlık Çalışanları (N=922)	Mobilya Sektörü (N=408)	Akademisyen (N= 209)
İşin Anlamlılığı → İşte Kendini Geliştirme → Proaktif davranış			
H1: İşin anlamlılığı ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	Kabul	Kabul
H2: İşin Anlamlılığı ile işte kendini geliştirme (H2a: öğrenme; H2b: canlılık) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	Kabul	Kabul
H3: İşte kendini geliştirme (H3a: öğrenme; H3b: canlılık) ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	Kabul	Kabul
H4: İşte kendini geliştirme (H4a: öğrenme; H4b: canlılık), işin anlamlılığı ve proaktif davranış arasındaki ilişkiye aracılık eder.	Kabul	Red	H4a Red H4b Kabul
İşe Yabancılaşma → İşte Kendini Geliştirme → Proaktif davranış			
H5: İşe yabancılaşma ile proaktif davranış arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	Red	Kabul
H6: İşe yabancılaşma ile işte kendini geliştirme (H6a: öğrenme; H6b: canlılık) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	Kabul	Kabul
H7: İşte kendini geliştirme (H7a: öğrenme; H7b: canlılık), işe yabancılaşma ve proaktif davranış arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Kabul	Kabul	Kabul
İşin Anlamlılığı → İşe Yabancılaşma → İşte Kendini Geliştirme → Proaktif davranış			
H8: Bir çalışan aynı anda belirli düzeyde işini anlamlı ve anlamsız (yani yabancılaşmış) bulabilir. Böyle bir durumda işe yabancılaşma, proaktif davranış (H8a) ve işte kendini geliştirme (öğrenme (H8b), canlılık (H8c)) değişkenleri arasındaki negatif yönlü ilişki işin anlamlılığı değişkeni sayesinde azalacaktır, şöyleki işin anlamlılığı baskın gelerek düşük düzeyde olan işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılığı) tutumunu ve proaktif davranışı artıracaktır.	Kabul	H8a Red H8b - H8c Kabul	Kabul
H9: Bir çalışan aynı anda belirli düzeyde hem işe yabancılaşmayı hem de işin anlamlılığını deneyimlediğinde, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki pozitif dolaylı etki devam ederken, işe yabancılaşmanın işte kendini geliştirme (öğrenme H9a; canlılık H9b) üzerinden proaktif davranışa yönelik negatif dolaylı etkisi azalacaktır.	Kabul	Red	H9a Red H9b Kabul

4. BULGULAR

4.1. Genel Tartışma

Proaktif davranışa ait öncüllerin tespit edilmesi amacıyla alan yazında çok fazla araştırma olmasına rağmen (*örneğin*, Crant, 2000; Belschak ve Den Hartog, 2010; Wu vd., 2018, Cai vd., 2019) proaktif davranışa ait olumlu ve olumsuz öncülleri bir arada inceleyen çok az sayıda çalışma bulunmaktadır (*örneğin*, Cangiano vd, 2019). Üstelik proaktif davranış konusu hakkında alan yazında genellikle işin karakteri, iş özerkliği, iş zanaatkârlığı olmak üzere iş özellikleri üzerine incelemeler yapılmıştır (*bakınız*, Parker vd, 2006; Wang vd., 2018) oysaki iş bağlamında bireylerin işlerinde anlam duygusuna sahip olması, kendi içinde bir amaç edinmesi insanın doğasında var olan, göz ardı edilmemesi gereken bir unsurdur (Bowie, 1998: 1083). Bu yüzden, bu araştırma kapsamında, duygusal olaylar teorisi ve tutum-davranış yaklaşımı temelinde ilgili alan yazında cevapsız bırakılan sorulara odaklanılmıştır. Bunlar çalışanlarda proaktif davranışın artmasına sebebiyet veren iş yerinde maneviyatın alt boyutu olan “*işin anlamlılığına*”, proaktif davranışın azalmasına sebebiyet veren, işin anlamlılığının karşıt yönü olan “*işe yabancılaşma*” ve bu iki duygudan farklı olarak “*işte kendini geliştirme*” tutumu konularına odaklanılmaktadır. Bu çerçevede araştırma kapsamında üç farklı amaç yürütülmüştür. (1) Çalışanların proaktif davranışta bulunmalarını sağlayacak mekanizmanın nasıl olduğuna dair bilgiler sunmaktır. (2) Sunulan bu bilgiler ışığında, yürütülen karşılaştırmalı araştırmalar neticesinde farklı sektörlerde bu mekanizmanın nasıl yürütüldüğünü ortaya koymaktır. Bu kapsamda, “*Proaktif davranış öncüllerinin belirlenmesinde negatif ve pozitif etmenler nelerdir?*”; (3) “*Hem negatif hem de pozitif faktörler aynı anda mevcut olduğunda; negatif ve pozitif etmenlerin proaktif davranış ile ilişkisi nasıl olmaktadır*” araştırma sorularına cevap aranmaktadır.

Üç farklı örneklem (sağlık çalışanları, mobilya sektörü çalışanları ve akademisyenler) üzerinde yürütülmüş olan bu araştırmada, işgörenler çalıştıkları kurum/kuruluşlarda işlerine karşı bir anlam yükledikçe diğer bir ifadeyle işlerine karşı anlam duygusuna sahip oldukça proaktif davranış sergileyecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda üç örneklem bağlamında işte kendini geliştirme tutumunun proaktif davranış sergilenmesinde bir öncül olabileceği tespit edilmiştir. İşin anlamlılığı

ile proaktif davranış arasındaki pozitif ilişkide işte kendini geliştirme aracı değişken olarak ele alındığında; sağlık sektörü kapsamında, işte kendini geliştirmenin işin anlamlılığı ve proaktif davranış arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgulanmıştır. Mobilya sektöründe, işte kendini geliştirme tutumunun (canlılık, öğrenme), işin anlamlılığı ve proaktif davranış arasındaki ilişkiye aracılık etmediği; eğitim sektöründe ise işte kendini geliştirme tutumu alt boyutundan canlılığın işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğu; öğrenme alt boyutunun ise bu ilişkide aracılık rolünün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sağlık ve eğitim sektöründe, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken; mobilya sektöründe negatif ve anlamsız bir ilişki tespit edilmiştir. Sağlık, mobilya ve eğitim sektörü kapsamında, işe yabancılaşma duygusunun işte kendini geliştirme tutumunu azaltarak bireylerin proaktif davranışta bulunmalarına yönelik olumsuz bir etki oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum paralelinde, üç sektörde işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki negatif ilişkide işte kendini geliştirmenin (öğrenme, canlılık) aracı bir role sahip olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak ise işe yabancılaşma ve işin anlamlılığı duyguları bir arada ele alınmıştır. Bu iki duygu birlikte ele alınarak proaktif davranış ve işte kendini geliştirme arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, iki sektör bağlamında (sağlık çalışanları, akademisyenler) işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki negatif yönlü ilişkide işin anlamlılığı değişkeni araştırma modeline dâhil edilmiştir. İşin anlamlılığı değişkeni, işe yabancılaşma değişkeninin oluşturduğu negatif etkiyi azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda üç sektör bağlamında (sağlık, mobilya ve akademisyenlik), işe yabancılaşma ile işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) arasındaki negatif ilişkiye işin anlamlılığı değişkeni dâhil edilmiştir. İşe yabancılaşma ve işin anlamlılığı birlikte ele alındığında işe yabancılaşmanın meydana getirdiği olumsuz etkinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişki çerçevesinde işte kendini geliştirme değişkeninin aracılık rolü de incelenmiştir. İşe yabancılaşmanın işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) değişkeni aracılığıyla dolaylı olarak negatif yönde proaktif davranışı etkilediği, işin anlamlılığının ise bu ilişki de negatif etkiyi azaltıp azaltmayacağına yönelik analiz süreci gerçekleştirilmiştir. Analiz süreci sonucunda sağlık sektörü bağlamında, işin anlamlılığı değişkeni, işe yabancılaşma ve proaktif davranış arasındaki negatif ilişkide işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) değişkeninin dolaylı etkisinin olduğu; işin anlamlılığı modele dâhil edildiğinde, işe yabancılaşmanın meydana getirdiği olumsuz etkinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Mobilya sektöründe aynı sonuca ulaşılamamıştır. Eğitim

sektöründe ise işe yabancılaşma ve işin anlamlılığı → canlılık → proaktif davranışa ait araştırma modeli temelinde, işin anlamlılığının; işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide, canlılık değişkeninin dolaylı etkisinin incelendiği araştırma modelinde, araştırmanın sürecindeki negatif etkinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda, üç farklı sektör (sağlık, mobilya ve eğitim) kapsamında yürütülmüş olan araştırmaya ait genel bir değerlendirmeye yer verilmiştir. Araştırmanın analizleri neticesinde elde edilen bulgular teorik ve uygulamaya yönelik katkı çerçevesinde detaylı olarak irdelenecektir.

4.2. Teorik Katkı

Duygular rasyonalitenin antitezi olduğu için örgütsel davranış alanında uzun süredir göz ardı edilmekteydi, fakat duygulara yönelik araştırmalar son zamanlar da dört farklı kategoride yürütülmüştür. Bunlar: 1) Duyguların ifade edilmesi, sömürülmesi ve yönetimi, 2) duygusal zekânın bireyler üzerindeki etkileri ve örgütsel performans, 3) duygusallığın ve duygusal eğilimlerin bireysel performans ile ilişkisi, 4) örgütlerde anlık duygusal deneyimlere (ruh hali ve duygular) ait öncüller ve sonuçların belirlenmesi üzerine yürütülen araştırmalardır (*bakınız*, Seo vd, 2004: 423).

Bu araştırma kapsamında ise duygusal eğilimlerin (işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma) proaktif davranış ile ilişkisi incelenmektedir. Proaktif davranış konusunu, işgörenlerin duyguları temelinde inceleyen çok az çalışma bulunmaktadır (*örneğin*, Peng ve Wu, 2021). İlgili alan yazında tespit edilen bu boşluktan yola çıkılarak proaktif davranış alan yazını duygusal olaylar teorisi ve tutum-davranış yaklaşımı temelinde genişletilmektedir.

Bu çalışmanın teori temelinde *ilk katkısı*, çok fazla test edilmemiş olan duygusal olaylar teorisinin (Glasø vd., 2010: 199) temel unsurları olan duygusal etki, iş tutumu ve yargıya dayalı davranışlar arasındaki mekanizmasını yeni ve güncel konular ile bir araya getirerek geliştirilmesi ve genişletilmesi amaçlanmıştır.

Duygusal olaylar teorisine göre duygular iş tutumlarımızı, tutumlar ise yargıya dayalı davranışlarımızı şekillendirmektedir. Aynı zamanda bu teoride tutum-davranış yaklaşımı da ele alınmıştır. Tutumlar ile davranışlar arasındaki tutarlık çerçevesinde konunun çerçevesi oluşturulmuştur. Wu vd. (2018) araştırmasında neden işgörenler proaktif davranış sergiler ya da sergilemez konusu üzerine odaklanılmıştır. Wu vd. (2018)'in araştırmasından yola çıkarak, bu çalışmada ise çalışanların duyguları temelinde farklı sektörlere göre proaktif davranışı tetikleyen ya da engelleyen unsurların sebepleri incelenmektedir. Üstelik hem pozitif hem de negatif duygular bir arada ele

alındığında tutum ve davranışlarımızın nasıl ve hangi yönde şekilleneceği irdelenmektedir.

Çalışanların duygularına odaklı bir araştırma yürütülmesinin amacı; insanlar sadece elleriyle değil aynı zamanda kalpleri (ruhları) ile de çalıştığına; kalpleri (ruhları) ile çalışan kişilerin işlerine bir anlam atfettiklerinde iş yerleri ile bütünleşerek daha iyi çalışmalarda bulunacaklarına inanılmasıdır (Petchsawang ve Duchon, 2009). Örgütsel davranış alan yazınında, iş psikolojisi kapsamında göz ardı edilen, duyguların çalışma hayatındaki işlevinin önemli olacağı düşünülmektedir. Eğer günümüzde, çalışanların inisiyatif alarak kendilerini güçlendirerek ilerlemesi isteniyorsa görünmeyen yapılara da, bireyin işe kattığı anlam duygusuna da odaklanmanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle “*iş yerinde maneviyat*” alan yazınından yola çıkılarak “*işin anlamlılığı*” konusuna odaklanılmaktadır. İşin anlamlılığı kavramı burada bireylerin işlerine katmış oldukları anlam duygusu olarak ele alınmıştır. İşe karşı duyulan anlam, değer ve önem arayışının çalışanların kendilerini geliştirmeleri ve proaktif davranışlar sergileyebilmeleri için önemli bir unsur olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın *ikinci teorik katkısı*, üç farklı örneklem (sağlık çalışanları, mobilya sektörü çalışanları ve akademisyenler) üzerine yürütülen üç farklı araştırma kapsamında işgörenler işlerine karşı bir anlam edindiklerinde çalıştıkları birime yönelik olarak proaktif davranış sergileyecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç üç farklı sektör içinde proaktif davranış konusu işin anlamlılığının önemli bir öncül olduğunu ortaya koymaktadır. *Üçüncü teorik katkı*, işgörenler işlerinde bir anlam kazandıklarında bu anlamın işte kendini geliştirme tutumuna pozitif yönde bir etkisi olduğuna ait elde edilen sonuçtur. *Dördüncü olarak*, duygusal olaylar teorisi ve tutum-davranış yaklaşımı temelinde tutarlılık konusu ele alındığında, bireylerin hissettiği olumlu duyguların olumlu iş tutumlarına yol açtığı belirtilmektedir. Bireylerin tutumları ve davranışları arasında tutarlılığın var olduğu belirtilmektedir. Bu varsayımına göre işte kendini geliştirme tutumu ile proaktif davranış arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Spreitzer vd. (2005), Cai vd. (2019), Binyamin ve Berender-Ilan (2018), Van der Walt (2018), Guan ve Frenkel (2020)’e ait çalışmalar, bu çalışmada elde edilen sonuçları destekler niteliktedir.

Beşinci olarak, tutum- davranış yaklaşımı ve duygusal olaylar teorisini geliştiren Weiss ve Cropanzano (1996)’a göre duygu, tutum ve davranışlar arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur. Yani olumlu iş duyguları olumlu tutumlara, olumsuz iş duyguları ise olumsuz tutumlara yol açabilmektedir. Araştırma kapsamında, iş tutumu olarak belirlenen işte kendini geliştirme değişkeni aracı değişken olarak ele alınmıştır. Bu şekilde, farklı

sektörlerden elde edilen verilerin bu süreci nasıl şekillendirdiğine ait bilgilerde sunulmaktadır. Colquitt ve Zapata Phelan (2007)'e göre ilgili alan yazında yapılan incelemeler neticesinde çok az araştırmacılar tarafından yapılan incelemelerin yeniden ele alınması teorik bir katkı oluşturmaktadır. Bu duruma ek olarak ise ilgili alan yazın temelinde araştırma modeline ait kurulan ilişkilere yeni bir değişken eklemek de (koşul ya da aracı değişken) inşa edici bir özelliğe sahiptir. Bu durum teorik katkı kapsamına girmektedir. Böylelikle duygusal olaylar teorisine yönelik yeni bir bakış açısı kazandırılarak duygusal olaylar teorisinin duygusal etki, tutum ve davranışsal boyutları derinlemesine incelenerek teorik katkı sağlanmıştır. Bu amaçla işte kendini geliştirme değişkeni aracı değişken olarak ele alınmıştır.

İşte kendini geliştirme değişkeninin, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide aracı rolünün olup olmadığının test edildiği analizler sonucunda sadece sağlık sektöründen elde edilen veride işte kendini geliştirme değişkeninin (öğrenme ve canlılık) iki alt boyutunun aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mobilya sektörü çalışanlarında işte kendini geliştirmenin bu ilişkide aracı değişken rolü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim sektöründe, akademisyenler için ise işte kendini geliştirme değişkeni canlılık alt boyutunda aracılık etkisinin olduğu, öğrenme alt boyutunda aracılık etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırma kapsamında böyle bir sonucun çıkmasının sebebini Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi temelinde açıklamak gerekirse; Maslow'a göre bireylerin ihtiyaçları beş farklı basamağa göre kategorize edilmiştir. Bunlar sırasıyla: 1) Temel / fizyolojik ihtiyaçlar, 2) güvenlik ihtiyacı, 3) aidiyet ve sosyal ihtiyaç, 4) saygı ve statü, 5) kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Bu teoriye göre bireyler birinci basamaktan başlamak üzere ihtiyaçlarını tamamlayarak bir üst basamaktaki ihtiyaçlarına geçmektedir (Güney, 2018). Barret (2009), iş yerinde maneviyat kavramını Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ndeki fiziksel, güvenlik, ait olma, saygınlık ihtiyacını tamamlayan bireylerin gelecekleri son basamak olan "kendini gerçekleştirme" kavramı ile eşleştirdiğini belirtmektedir. Bireylerin temel ihtiyaçları karşıladıktan sonra psikolojik, zihinsel ve ruhsal olarak tamamlanabileceğini böylelikle işteki anlamlılık düzeylerinin artabileceği sonucuna ulaşılabilmektedir. Tabi ki de ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, motivasyon teorileri alan yazınında yaygın olarak ele alınmasına rağmen çok fazla test edilmemiştir. Üstelik ihtiyaçlar hiyerarşisine yönelik bir takım eleştirilerde mevcut olabilmektedir. Bu eleştiriler kısaca şu şekilde belirtilebilir: İhtiyaçlar hiyerarşi teorisinde belirtilen ihtiyaçlara yönelik sıralama herkes için geçerli olmayabilir. Bireyler bir önceki ihtiyacına geri dönüş yapabilir ya da ihtiyaçların giderilmesi sürecinde bireyler ihtiyaçlarına yönelik

duraklama süreci yaşayabilir. Bu teoriye yöneltlen diğer bir eleştiri ise teknoloji hegemonyası altında yaşayan, baskın olarak farklı bir kültüre maruz kalan bireyler, belirli kurallara uymanın zorunlu olduğu bir sistemde yaşamaktadır. Bu nedenle bireylerin kendi ihtiyaçlarını belirlemelerinde farkındalığa sahip olamayacakları yönünde de eleştiriler mevcut olmaktadır (*bakınız*, Frame, 1996; Ventegodt vd., 2003). Bu durumunda göz ardı edilmemesi gerektiği düşünülmektedir.

Araştırmanın kontrol değişkenlerine ait sonuçlarına değinilecek olursa; sağlık, mobilya ve eğitim sektörü birlikte değerlendirildiğinde, beyaz yakalı çalışan sayısı sağlık sektörü ve eğitim sektöründe fazla olduğu tespit edilirken bu iki sektöre kıyasla mobilya sektöründe mavi yakalı çalışan sayısının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. *Örneğin*, akademisyen örnekleminde (N=209) bütün örneklem lisans ve lisansüstü düzeyinde eğitim durumuna sahiptir. Sağlık çalışanları örneklemine göre (N=922) 208 kişi lise mezunu iken 264 kişi meslek yüksekokulu 451 kişi lisansüstü düzeyinde eğitim durumuna sahiptir. Mobilya sektörü çalışanları örnekleminde ise (N=408) 361 kişi lise mezunu, 47 kişi meslek yüksekokulu ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir. Bu sonuçlara göre mobilya sektöründe emeğe dayalı çalışan kişi sayısı fazlayken sağlık sektörü ve eğitim sektöründe hizmete yönelik ve entelektüel zekâyâ yönelik işleri icra eden kişi sayısı fazladır.

Üç farklı sektörde, gelir durumuna göre kontrol değişkenleri dikkate alındığında en yüksek gelirin akademisyen örnekleminde ($\bar{x}$ = 9.586 TL) ardından sağlık çalışanları örnekleminde ($\bar{x}$ = 4001-5000 TL arasında) son olarak ise mobilya sektörü çalışanları örnekleminde ($\bar{x}$ = 3014 TL) ait olduğu tespit edilmiştir.

Kontrol değişkenleri ele alındığında bu farklılıklarda göz önünde bulundurulacak olursa araştırma sürecinde incelenen sektörler özelinde değerlendirildiğinde, sağlık sektörü çalışanlarının eğitim seviyesi ve maaş düzeyleri mobilya sektörü çalışanlarına göre daha yüksektir. Temel gereksinimler/ihtiyaçlar noktasında sağlık sektörü çalışanları, mobilya sektörü çalışanlarına göre daha fazla avantajlı duruma sahiptir. Ayrıca sağlık sektörü çalışanları, mesleklerinden dolayı görmüş oldukları vakalar (ölüm şekilleri, yaralanma sebepleri vb.) sayesinde de kendilerine yönelik öz değerlendirme yaparak daha fazla manevi değerlere sahip olabilmektedir. İşlerindeki anlam duygusunu ön plana çıkarabilmektedirler. Üstelik hastaların memnuniyeti, başka kişilere yardım etme duygusu sağlık çalışanlarının iş memnuniyetinide artırıcı bir unsur olabilmektedir (Wagner ve Bear, 2009). Bu nedenle sağlık çalışanlarının başka kişilere yardımcı olma içgüdüsüne sahip olabilecekleri, işlerinde kazandıkları anlam sayesinde sürekli olarak öğrenmeye açık ve canlı olmalarını gerektirecek bir iş tutumu içerisine itilmektedirler. Bu

nedenlerden dolayı sağlık sektörü bağlamında işte kendini geliştirmenin aracı rolü olduğu düşünülmektedir.

Van der Walt (2018: 7) tarafından KOBİ'ler üzerinde yürütülen bir araştırmaya göre işgörenlerin işte kendini geliştirme oranlarının düşük olduğunu, KOBİ'lerde çalışan kişilerin işin anlamlılığına ve işte kendini geliştirmeye önem vermediklerini nadiren kendilerini bir işe kaptırdıklarını belirtmiştir. Mobilya sektörü kapsamında, işte kendini geliştirme değişkeninin aracılık rolünün olmamasının temel sebeplerinden birisinin Van der Walt (2008)'in araştırması ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Mobilya sektörü çalışanlarına ait işte kendini geliştirme değişkeninin aracılık rolünün tespit edilememesinin Barret (2009) ve Van der Walt (2018)'in araştırmaları tarafından da desteklenir nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Tülübaş ve Göktürk (2018, *vurgular araştırma da yer almaktadır*) tarafından, Türkiye bağlamında akademisyenlerin mesleki deneyimlerine yönelik algılarını belirlemek için yapmış oldukları araştırmada, “...akademisyenliğin yüksek öğretmen olduğu, akademisyenin temel görevinin ders anlatmak olduğu, maaşı da araştırma yapmak için değil ders anlatmak için aldıklarını, yapılan araştırmaların sadece bireylerin kendisini geliştirmesi için katkı sağladığına...” dair çeşitli görüşler alınmıştır. Akademisyenler üzerinde yürütülen araştırmada, işte kendini geliştirme değişkeni canlılık alt boyutunun, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide aracılık rolü mevcutken öğrenme alt boyutunun bu ilişkide aracılık rolü olmadığı tespit edilmiştir. Farklı sonuçların çıkmasının temel sebebinin akademisyenlerin mesleğe yönelik bakış açısıyla alakalı olabileceği düşünülmektedir; çünkü Ulaşkın (2019)'a göre akademisyenlik mesleğini yürüten kişilerde meslek hayatı ile özel yaşantı iç içe geçmiştir. Bu durumda “canlılık” içsel motivasyonları için günlük hayatta da önemli bir unsurdur, fakat öğrenme olgusu unvanlara göre farklılık göstermektedir. *Örneğin*, henüz doçentlik unvanını almamış kişiler kariyerlerini geliştirmek, yayın puanlarını tamamlamak şeklinde saygınlık ve kendilerini gerçekleştirmek için çaba sarfederken; akademisyenlik mesleğinde son kademelere gelen kişiler *örneğin* profesörler, topluma fayda sağlamak gibi farklı amaçlara yönelebilmektedirler. Neault (2002)'e göre ise öğrenme sadece bireyin akışta kalmasına katkı sağlamaktadır. Neault (2002: 15), sürekli öğrenmenin iş tatmini için önemli bir öncül olmasına rağmen kariyer başarısı için önemli olmadığını ifade etmiştir. Bu kapsamda araştırmaya katılan akademisyenlerin akışta kalacak (*ders içeriklerine hâkim olacak*) kadar öğrenme tutumuna sahip oldukları düşünülmektedir.

Sonuç olarak bu açıklamalar ışığında, işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasındaki ilişkide, işte kendini geliştirme tutumunun aracılık etkisinin sektörden sektöre değişebileceği neticesine ulaşılmıştır.

Aynı zamanda bu araştırma, olumsuz örgütsel davranış literatürüne de katkı sağlamaktadır. *Altıncı teorik katkı olarak;* Araştırma-I ve Araştırma-III sonucuna göre negatif duygulardan işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın sonucu Ankoy ve Kelley (1999) araştırması ile aynı yöndedir. Araştırma-II kapsamında, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasında negatif ve anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Üç araştırma kapsamında, işe yabancılaşma ile işte kendini geliştirme arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yedinci teorik katkı: Üç araştırmada, işte kendini geliştirmenin, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki negatif yönlü ilişkide aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşe yabancılaşma → işte kendini geliştirme → proaktif davranış arasındaki bu mekanizmayı, işe yabancılaşma duygusunun olumsuz bir şekilde çalıştırdığı bulgulanmıştır.

Sonuç olarak, işgörenler faaliyette bulundukları işe karşı bir yabancılaşma duygusuna kapıldığında, iş birimlerinde aktif bir rol almak istemeyeceği, birimini ve kendisini geliştirecek şekilde inisiyatif almayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, elde edilen bu sonuç duygusal olaylar teorisinin, olumsuz duygular, iş yerlerinde istenmeyen olumsuz iş sonuçlarına sebep olabilmektedir varsayımını destekleyici niteliktedir (Weiss ve Cropanzano, 1996; Kiefer, 2005). Tutum ve davranış yaklaşımına dayalı olarak da bireyler kendilerine ait bir fayda elde etmeyeceklerini düşünebilirler. Bu fayda sadece maddi fayda olarak ele alınmamalıdır. Duygusal açıdanda psikolojik iyi olma durumuna sahip olamayacaklarını düşünebilirler. Böyle bir durumda bilişsel bir değerlendirme yaparak, iş yeri tarafından beklenen proaktif davranışlarda bulunmak istemeyeceklerdir.

Sekizinci teorik katkı olarak olumlu ve olumsuz duygular bir arada ele alınmıştır. Öncelikli olarak (1) işin anlamlılığı (bağımsız değişken) ve işe yabancılaşmanın (bağımsız değişken) ile proaktif davranış (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda sağlık ve eğitim sektörü kapsamında işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki negatif etkiyi işin anlamlılığı değişkeninin azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Mobilya sektörü kapsamında da işin anlamlılığı değişkeninin işe yabancılaşma duygusunun meydana getirdiği negatif etkiyi azalttığı sonucuna ulaşılmıştır fakat araştırma sürecinde işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasında anlamlı ve negatif bir etki olmadığı için araştırmanın hipotezi red edilmiştir.

Dokuzuncu teorik katkı olarak ise (1) işin anlamlılığı (bağımsız değişken) ve işe yabancılaşma (bağımsız değişken) ile işte kendini geliştirme (bağımlı değişken) değişkeni arasındaki ilişki incelenmiştir. Üç farklı araştırmanın sonucuna göre, işin anlamlılığı sürece dâhil edildiğinde, işe yabancılaşma ile işte kendini geliştirme tutumu arasındaki negatif ilişkinin azaldığı tespit edilmiştir. Yapılan incelemeler neticesinde işin anlamlılığı değişkeninin işe yabancılaşmaya ait negatif etkiyi azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre pozitif duygusal durumların negatif duygusal duyumlara göre davranışlarımız üzerinde daha fazla etkisi olduğu ve negatif unsurları azaltarak davranışlarımızı şekillendirebileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuç alan yazında Dimotakis vd. (2011) ve Ghasemy vd. (2020) araştırmaları tarafından destekleyici bir niteliğe sahiptir.

Onuncu teorik katkı kapsamında son olarak temel değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde; işin anlamlılığı (bağımsız değişken) ile işe yabancılaşma (bağımsız değişken), proaktif davranış (bağımlı değişken) ve işte kendini geliştirme (aracı değişken) tutumunu bir arada ele alınmıştır. Üç sektör bağlamında da farklı sonuçlar elde edilmiştir. Sağlık sektörü kapsamında, işte kendini geliştirmenin işe yabancılaşma ve proaktif davranış arasındaki negatif ilişkide dolaylı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşin anlamlılığı değişkeni bu sürece dâhil edildiğinde, işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki negatif etkinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyen örnekleme bağlamında, işin anlamlılığı ve işe yabancılaşma → işte kendini geliştirme (öğrenme, canlılık) → proaktif davranış değişkenleri arasında, işte kendini geliştirme değişkeni öğrenme alt boyutunun dolaylı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır, fakat canlılık alt boyutunun dolaylı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yürütülen analiz sonucunda, işin anlamlılığı ile işe yabancılaşma duygusu aynı anda analiz sürecine dâhil edildiğinde işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki negatif etkinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Mobilya sektöründe ise işte kendini geliştirme değişkenine ait her iki alt boyuta (öğrenme, canlılık) dair dolaylı etkiye rastlanamamıştır.

Analiz sonuçlarında red edilen hipotezlerinin temel sebebinin aracılık etkisi ile ilgili oluşturulan hipotezlerden kaynaklı olduğu düşünülmektedir; çünkü mobilya sektörü bağlamında işin anlamlılığı → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkide, işte kendini geliştirmenin (öğrenme ve canlılık) aracılık etkisine rastlanamamıştı. Akademisyen örnekleme bağlamında da, işin anlamlılığı → işte kendini geliştirme (öğrenme ve canlılık) → proaktif davranış arasındaki ilişkide, işte kendini geliştirme öğrenme alt boyutuna ait bir aracılık ilişkisine rastlanamamıştı. Bu

durumun sebebinin ise sektör yapılarının farklılıklarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Üç sektör (sağlık, mobilya ve eğitim) bağlamında kontrol değişkenleri ele alındığında ise *on birinci teorik katkı olarak*, sağlık ve mobilya sektöründe gelir değişkeninin proaktif davranış ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu, mobilya sektöründe ise negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenler üzerinde yürütülen araştırmanın analiz sonuçlarında kontrol değişkenlerine ait bir bulgu elde edilememiştir. Sağlık sektörü ve mobilya sektörü kapsamında çıkan bu sonucu değerlendirdiğimizde sağlık sektörü çalışanlarının gelir düzeyleri mobilya sektörü çalışanlarına göre daha yüksektir. Gelir düzeyi işgörenlerde iş memnuniyetini artırıcı bir unsur olabilmektedir. Bu nedenle proaktif davranışlarda bulunmasına olumlu yönde katkı sağladığı düşünülmektedir. Mobilya sektöründe çalışanlar sağlık sektöründe çalışanlara göre daha düşük gelir düzeyinde çalışmaktadır. Düşük gelir düzeyi işgörenlerde memnuniyetsizliği artırabilmektedir. Dolayısıyla, gelir düzeyi ile proaktif davranış arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu düşünülmektedir.

4.3. Uygulamaya Katkısı

Yürütülen bu araştırma neticesinde üç farklı sektördeki (sağlık, mobilya ve eğitim) analiz sonuçları ele alındığında her sektörün dinamiğinin, meslek tanımlarının, görev ve amaçlarının farklı olduğu düşünülmektedir. Bu sebepten dolayı genelleme yapmak doğru olmayacaktır, çünkü bireylerin mesleklerine yönelik iş hayatlarına atfetmiş oldukları duygular üç sektör kapsamında farklı olabilmektedir. Bu farklılıklar göz önünde bulundurularak işverenler/yöneticiler personellerini/çalışanlarını aktif hale getirmek için onların duygularını göz önünde bulundurarak duygu yönetimine ait bir idare şekli benimseyebilirler. Yöneticiler/işverenler kurumlarına ait aidiyetlik duygusunu işin anlamlılığı ile sağlayarak çalışanların o iş yerinin sadece bir çalışanı değil daha fazlası olduğunu hissettirebilirler. Bu duygu yönetim sürecinde işverenler mesleklerin farklılıklarına yönelik olarak çalışanlarını yönlendirebilir böylelikle işgörenlerin veriminin artırılmasına katkı sağlayabilirler.

İşe karşı hissedilen anlam duygusuna dair iş ortamı ve koşulları sağlamak özellikle işverenler ve birim yöneticilerine düşmektedir. İşverenler/birim yöneticileri eğer çalışanlarının yaptıkları iş için bir anlam kazanmalarına yardımcı olabilirlerse personeller geleceğe odaklı başarı elde edecekleri işler yürütebilecektir. İşgörenler bu süreçte tutku ile işlerini yürüteceklerdir.

Uygulamacılara yönelik ikinci olarak ise mobilya sektöründe işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonucun sebeplerinden bir tanesi, bireylerin işlerine yabancılaşma duygusu hissetmeleri için öncelikle yürüttükleri iş doğrultusunda bir anlama sahip olmaları gerektiği düşünülmektedir. İşine karşı anlam duymayan, duyarsızlığa sahip bir kişinin işine karşı yabancılaşma duygusuna sahip olmasını beklemek doğru olmayabilir. Burada işgörenler yürütecekleri faaliyetlere yönelik bir duyarsızlaşmaya sahip olabilirler. Çalışanalar işlerine yönelik herhangi bir duygusal etkileşim içerisinde bulunmayabilirler. Geçimlerini sağlayabilmek adına temel ihtiyaçlarını gidermek için mantıkları doğrultusunda hareket edebilirler. Yürüttükleri işi kariyer basamağı olarak kullanabilirler. Bu nedenle bulundukları kuruma yönelik aidiyetlik duygusunu geliştirmeyi tercih etmeyebilirler. Bu durumda çalışanların görevlerine yönelik duygusal açıdan duyarsız kalmasına sebep olabilir. Başka bir bakış açısına göre belirli bir zamanda sürekli aynı işi yapan bireyler monotonluğa dayalı olarak proaktif davranış içerisinde bulunmak istemeyebilirler.

Sağlık sektörü ve eğitim sektöründe, işe yabancılaşma duygusu ile proaktif davranış ilişkisi arasında anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu durumun nedenleri arasında bu iki sektörde görev yapan çalışanların duygusal ihtiyaçlarının ve duygularına yönelik tepkilerinin geliştiği, duyguları ön planda olacak şekilde görev yaptıkları düşünülmektedir. Yöneticiler tarafından bu duruma yönelik olarak bir yönetim tarzının benimsenmesinin önemli olacağı düşünülmektedir. Yukarıdaki açıklamalar ışığında, yöneticilere sadece işin anlamlılığını arttırıcı yönde çaba göstermekten ziyade işe yabancılaşmayı azaltıcı yönde de çaba gösterebilirler.

Bir kurumda maddi bütün kaynaklara ulaşamayabilir, fakat manevi olarakta bireyler kurumlarından bir destek görmez ise bireylerin işlerine yabancılaşma düzeyleri artabilecektir. İşlerine karşı bireysel bir anlam elde edemeyen işgörenler çalıştıkları kurum için bir kayıp olabilirler. Bu nedenle yönetsel açıdan, işverenler/idari yöneticiler çalışanlarının işe yabancılaşmasını artıracak örgütsel sapma davranışlarından uzak durabilirler. Bu davranış personel kazanımı için önemli bir katkı sağlayacaktır. Aksi halde işgörenler negatif duygulara kapılıp kurumlarda istenmeyecek bir durum olan düşük proaktif davranış gösterebilirler. İşlerine anlam yüklemekte zorlanabilirler.

Uygulamacılara yönelik üçüncü katkı olarak, araştırmanın analizleri öncesi en çok akademisyenlik mesleğinde kabul edileceği düşünülen; işin anlamlılığı → öğrenme iş tutumu → proaktif davranış arasındaki ilişki beklenilmeyen bir şekilde red edilmiştir. İş ve mesleği eğitim/öğretim unsurlarına dayalı olan bu örneklem (akademisyen) için bu sonuç şaşırtıcıdır. Bu sonucun temel sebeplerinden birisini “öğrenme” olgusunun kişisel

gelişim için faydalı olacağı düşüncesi oluşturabilmektedir. Kurum, sosyal çevre ya da her üniversitenin üçüncü basamağı olan toplumu geliştirme vizyonuna her akademik personelin sahip olmaması sebep gösterilebilir. Bu durum, üniversitedeki yetkili kişilerin dikkate alması gereken önemli bir unsur olduğu düşünülmektedir. Bu sonuç için yöneticiler şu şekilde bir uygulamaya gidebilirler: YÖK'e bağlı bütün üniversitelerde kalite komisyonları oluşturulmuştur. Bu komisyonların içeriğine bakıldığında her yıl üniversiteler, bağlı oldukları kurumlardan bir performans değerlendirme raporu istemektedir. Bu raporlar akademisyenlerin bir yıl içerisinde yürütmüş oldukları makale, bildiri, kitap bölümü yazarlığı vb., kriterler ve iş memnuniyet anketlerini içerisinde barındırmaktadır. İş memnuniyeti anketinde sorulan sorularda bireylerin işlerine karşı duymuş oldukları anlamlılık ya da yabancılaşma konularına fazla değinilmemiştir. Her kurumun kendine ait farklı bir kültürü olduğu için öncelikle, bireylerin neden işlerinde anlam bulmadıklarına ya da bireylerin nasıl bir şekilde öğrenme tutumunu bireysel amaçlardan ziyade kurum amaçları ile birleştirmeleri gerektiği üzerine sorun tespiti yapılabilir. Bu araştırmanın sonucuna göre kurumlara anlamlılık duygusunu kazandıracak, öğrenmelerini tetikleyecek faaliyetlerde bulunulabilir. Öğrenmenin temel bir ihtiyaçtan öte kurum ve toplum için neden önemli olduğu ve öğrenmeye dayalı çıktıların nasıl artabileceği konusunda eğitim programlarının düzenlenmesi üniversitelerin gelişimi içinde önemli bir katkı sağlayacaktır. Örneğin, araştırma görevliliği kadrosundaki bireyler usta-çırak ilişkisi içerisinde yetişme imkânına sahip oldukları için öğrenmenin yollarını danışmanlığını yapan ya da asistanı olduğu hocalar aracılığı ile gerçekleştirebilmektedir; fakat öğretim görevliliği kadrolarında görev yapmakta olan personeller usta-çırak ilişkisinden uzaktır. Öğretim görevlisi kadroları çoğu zaman meslek yüksekokullarında sadece ders verme amacıyla personel alınımı sağlanmaktadır. Dolayısıyla öğretim görevliliği kadrosundaki akademik personeller öğrenme unsurunu nasıl bir şekilde hayatlarında aktif hale getireceklerini bilmiyor olabilirler. Bu sebeple, idari kadrolardaki kişilere bu noktada büyük sorumluluk düşmektedir. İdari kadrodaki kişiler bu duruma dikkat ederek çalışanlarını yönlendirebilirler. Bu temel bileşenler olduğunda, çalışanlar içsel motivasyona ve yönetim desteğine sahip olduklarını hissettiklerinde proaktif davranabileceklerdir, çünkü işlerine yönelik anlam kazanmış bireylerin olumsuz duygular ile baş etme gücü fazla olabilmektedir. Böylelikle işe yabancılaşma duygusunda en az düzeye indirebileceklerdir.

Bu araştırma aynı zamanda araştırmacının mevcut iş yerindeki yaşadığı problemlerden yola çıkılarak oluşturulmuştur. Bu nedenle teorik katkıların yanında iş

hayatındaki uygulamalara yönelik katkılar da sağlamaktadır. Bu kısımda tecrübelerle dayalı olarak bilgilere yer vermeninde faydalı olacağı düşünülmektedir. Araştırma öncelikli olarak işin anlamlılığının proaktif davranışı hangi yönde etkilediği açıklamaya çalışmaktadır. Bu etki araştırmacının öğrencilerinde gözlemlediği olaylardan yola çıkılarak oluşturulmuştur. Alan yazına yönelik bilgilere tez yazım sürecinde detaylı olarak yer verildiği için araştırmacının gözlemlediği olay hakkında da kısa bir açıklamada bulunmanın faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmacının görev yaptığı yer, ulaşım, fiziki ve sosyolojik açıdan birçok noktada kısıtlı imkânâna sahip bir ilçedir. Ders vermekte olduğu İlk ve Acil Yardım Programı öğrencileri yani yarışmacılar Paramedik Derneği tarafından düzenlenen I. Hastane Öncesi Acil Yardım ve Tıp Sempozyumu etkinliğine katılmıştır. İçlerinde 16 üniversite (2 adet devlet üniversitesi, 14 adet özel üniversite) 23 grubun bulunduğu yarışmada 9 farklı etapta düzenlenen vaka yarışmalarında, temel yaşam desteği etabından üçüncülük ödülü almışlardır. Yarışmaya katılım esnasında diğer özel üniversitelerden gelen yarışmacılar, eğitim görmüş oldukları üniversitelerin imkânları dâhilinde teknolojik olarak gelişmiş, sağlık alanına dair sahip oldukları laboratuvarlarda en iyi maket ve cihazlar ile hazırlanmışlardır. Araştırmacının öğrencileri ise el örgüsü bez bir bebek ile yarışmaya hazırlanmışlardır. Yarışmacıların diğer kaynakları ise eğitim aldıkları akademik personellerin desteği, eğitimcilerin bilgi ve deneyim tecrübelerini paylaşması, sınırlı sayıdaki ekipmanlardır. Onlara başarıyı sağlayan temel motivasyon kaynağı, programlarını severek seçmiş olmaları ve seçmiş oldukları alanda gelecekte başarılı işler sağlayabilecek, fayda üretecek işlerde bulunma inançlarıydı. Fırsat eşitliğine sahip olmadıklarını bilmelerine, sahip oldukları kıt kaynaklara rağmen sadece geleceğe yönelik başarı edinme istekleri ve amaçlarını gerçekleştirme doğrultusundaki inançları sayesinde ödül almışlardır. Yarışmacılar bu zaman zarfında gecelerini gündüzlerine katarak ciddi bir emek süreci içerisine girmişlerdir. Bu nedenle işverenlerin, iş alımı yaparken ya da iş faaliyetlerinin yürütülmesi süreçleri içerisinde çalışanların iş ile ilgili bir anlam bulmalarına destek olması gerektiği düşünülmektedir, çünkü işinde anlam bulan bir işgören başarıyı elde etmek, hedeflerine ulaşmak için bütün benliği ile çalışacaktır. Proaktif davranmaya hâlihazır kişiler olacaklardır. Sonuç olarak proaktif kişiler, kurumlarını bir başarı hikâyesi ile taçlandıracaklardır. Bu nedenle işverenlerin/yöneticilerin işteki anlam duygusunu göz ardı etmemeleri, bu duyguya ait gücün farkında olması gerektiği düşünülmektedir.

Uygulamaya yönelik olarak aktarılması istenen diğer bir tecrübe ise veri toplama süreci ile ilgili olmaktadır. Araştırmanın veri toplama sürecinde sağlık çalışanları ve

akademisyenler üzerinde çevrimiçi anket yöntemi ile veri toplanırken araştırmaya ait görüş ve önerilerinin eklenebileceği bir soru eklenmiştir. Mobilya çalışanları üzerinde veri toplanırken yüz yüze olarak araştırmanın verileri elde edilmiştir. Verilerin analizleri sonucunda, hipotezlerin red ve kabulüne yönelik farklı sonuçlara ulaşılmasının sebeplerini, veri toplama sürecindeki tecrübeleri de eklememiz gerekirse; sağlık çalışanları işlerinde anlam buldukları için soruları cevapladıktan sonra güzel bir anket olduğunu belirterek teşekkür etmişlerdir. İçerisinde yaşamış olduğumuz COVID-19 salgını göz ardı etmemek gerekirse, araştırma kapsamında değerlendirmeye alınan üç farklı sektör içerisinde, sağlık çalışanlarının işlerine atfettikleri anlam duygusunun en fazla olabileceği sektör olduğu düşünülmektedir. Salgın sürecinde özellikle, mesleki sorumlulukları gereği en fazla anlam duygusuna sahip olabilecek meslek grubu olduğu düşünülmektedir fakat ikinci araştırmada, mobilya çalışanlarından çok az sayıda kişi özellikle işin anlamlılığı kapsamındaki araştırma sorularını ciddi bir şekilde olumsuz yönde eleştirerek, işlerine neden anlam yüklemeleri gerektiğini sorgulamışlardır. Böyle bir geri dönüşüm bizde mobilya sektörü çalışanlarının yaptıkları görevlere ait duygularını işlerine aktarmadıklarını göstermiştir. Akademisyenler üzerinde yürütülen araştırmada ise *“düzen benim düzenim değil”* şeklinde bir yorum elde edilmiştir. İşgörenlerin görev yaptığı kurumlarda düzeni sahiplenemeyişleri, kendilerini bu düzenin bir parçası olarak görmedikleri için işte kendilerini geliştirmek istemedikleri düşünülmektedir. Araştırma neticesinde red edilen teorilerin açıklamalarındaki temel dayanak noktaları bu nedenle bireylerin mesleklerine yönelik bakış açıları ile ilgili olduğu ifade edilmiştir. Araştırma sürecindeki bu deneyimlerinde göz ardı edilmemesi paylaşılacak istenilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak mobilya sektörü çalışanlarında ki bazı katılımcıların işlerine bir anlam yüklemekten temel iş gereksinimlerini elde edebilmek adına bu sektörde çalıştıkları gözlemlenmiştir. Sadece bugünü kurtarmaya yönelik faaliyette bulunmaktadır. Bu durum ise nitelikli bir eleman yetiştirememenin temel sebeplerinden birisi olabilmektedir. Bu kapsamda, işletme sahipleri ya da yöneticilerinin iş görenlerine eğitim vererek bireylerin yürüttükleri işlerde anlam bulmalarına katkı sağlayabilirler. *“Neden bir çalışan işlerine yönelik bir anlam kazanmalı?”* bu soru çerçevesinde her sektör bağlamında bir çalışma planını hazırlanabilir. Bunu yaparken iş tasarım tekniklerinden (iş basitleştirme, iş genişletme, iş rotasyonu, iş zenginleştirme) faydalanılabilir, çünkü araştırma verilerini cevaplayanların çoğunluğu mobilya sektöründe sürekli olarak aynı işi yapan ya da mobilya sektörünü kariyer gelişimlerinde geçici bir basamak olarak gören kişiler oluşturmaktadır.

4.4. Kısıtları ve Geleceğe Yönelik Öneriler

Araştırmanın ilk kısıtı, duygusal olaylar teorisinde de belirtilen duygusal tepki ve davranışsal yargı arasındaki mekanizma üzerine odaklanılmasıdır. Bu kısıta yönelik gelecekte duygusal olaylar teorisi şu şekilde geliştirilebilir: duygusal tepki ve davranışsal yargı mekanizmasına iş ortamına ait pozitif unsurlar (örgütsel destek, katılım, refah vb.), negatif unsurlar (saldırganlık, ceza sistemleri, negatif dedikodu), iş olayları (terfi, ödül, iş arkadaşı desteği, kurumsal değişim vb.), bireysel eğilimler (proaktif kişilik), duygusal tepki (memnuniyet, korku, COVID-19 korkusu, yalnızlık, kıskançlık), farklı iş tutumları (iş tatmini, uyum algısı vb.), duygu odaklı davranışlar ve farklı yargısal davranışlar (işten çıkma, işten geri çekilme vb.) konuları eklenerek duygusal olaylar teorisi kapsamlı bir şekilde bu araştırma modeli çerçevesinde bir bütün olarak yeniden test edilebilir. Bu ilişkiye değişim odaklı süreçlerde eklenebilir.

COVID-19 salgını süreci ile bağlantılı olarak, bu araştırmanın veri toplama sürecine yeni başladığı esnada COVID-19 salgını meydana gelmiştir. Araştırmanın *ikinci kısıtı* COVID-19 salgınına yönelik soruların sorulmamış olmasıdır.

Üçüncü olarak ise bu araştırmanın en büyük dezavantajı, sağlık sektöründe salgının bulaşma riskinin en fazla olduğu meslek grubu arasında yer alıyor olmasıdır. Salgının bulaşım riski nedeniyle sağlık personelleri aile fertlerinin sağlıklarını riske attıklarını düşündükleri bir süreçten geçmektedir. Dolayısıyla, sağlık çalışanlarında çok fazla stres, anksiyete ve depresyon gibi psikolojik sorunların yaşanmasına sebep olmuştur (*örneğin*, Reznik vd., 2021; Malik vd., 2021; Kurt Yılmaz vd., 2021). Bu olumsuz iş durumu ve olayları sebebiyle aile-iş ve yaşam dengesi ele alındığında sağlık çalışanlarının modları düşmüş olup, işlerine karşı yabancılaşma hissine kapılabilmektedirler. Aynı zamanda COVID-19 salgını sürecinde sağlık çalışanları bir kahraman olarak adlandırılmıştır. Mesleki ve vicdani sorumluluklarının en yoğun olduğu bir süreçten de geçmektedirler. Bu nedenle, hastaların iyileşmesine yönelik olarak bir memnuniyet yaşayarak işlerine daha fazla anlam atfederken; bütün olumsuzlukların yanı sıra mesleklerine karşı ölümü bile göze alacak şekilde içsel bir sorumluluğa, mesleklerine attıkları anlam duygusunun en fazla sahip oldukları bir süreci de içerisinde barındıran paradoksal ortamda görev yapmaktadırlar (*örneğin*, Karasu ve Öztürk Çopur, 2020, Urooj vd., 2020; Gurlaş, 2021). Bu durum araştırmanın varsayımlarının hepsinin kabul edilmesine sebep olabilmektedir. Üstelik bu araştırma kapsamında, işe yabancılaşma ya da işin anlamlılığına dair öncüllere yer verilmemiştir. Geleceğe yönelik olarak bu paradoksal tutumlarda göz önünde bulundurularak araştırmanın modeli revize edilebilir. Sadece sağlık sektörü değil, COVID-19 salgını sebebiyle bilindiği üzere tüm dünya şuan için iş hayatında çok zorlu

bir süreçten geçmektedir. Yeni Koronavirüs salgını sürecinin işgörenler üzerindeki etkisi de gittikçe ilgi duyulan popüler konular arasında yer almaktadır. Pandemi sürecine yönelik, bu çalışma da önerilen araştırma modeli revize edilerek, araştırma modeline işten çıkma niyeti, geleceğe yönelik kariyer kaygısı, belirsizlik konuları dâhil edilerek yeni bir araştırma planı oluşturulabilir.

Dördüncü olarak, yukarıdaki açıklamalar ışığında, araştırmanın kısıtlılığı kapsamında pandemi süreci öncesine, pandemi süreci ve pandemi süreci sonrasında ait katılımcıların bilgilerini alacak üç farklı süreci içerisine alan bir araştırma yürütülebilir.

Beşinci olarak diğer bir kısıtlılık ise iş yerinde maneviyat konusu kapsamında sadece işin anlamlılığına odaklanılmış olmasıdır. İş yerinde maneviyat ölçeğinin diğer değişkenleri de ele alınarak araştırma konusu derinleştirilerek daha detaylı çalışmalar yapılabilir. Örneğin, iş yeri maneviyat ölçeğinin alt boyutu olan iş engelleri değişkeninin proaktif davranış üzerinde hem negatif etkisi hem de işin anlamlılığı ile pozitif etkisi aynı anda incelenebilir. Aynı zamanda iş maneviyatı ve işin anlamlılığı ile ilişkili olacağı düşünülen işe tutkunluk konusu ile de bu araştırma tekrarlanabilir, çünkü işe tutkunluk, bireyin zaman ve emek harcadıkları işlere yönelik duygusal olarak güçlü eğilimlerin yönünü belirlemektedir (Vallerand ve Houliort, 2003). İşin anlamlılığı ise bireylerin yürütmüş oldukları faaliyetlere yönelik içsel olarak işe değer katılmasına katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda yürütülen işin içselleştirilmesine katkı sağlayarak daha fazla işe tutku ile bağlanılmasına öncü olabilmektedir (Vatou ve Gkorezis, 2018).

Altıncı olarak, araştırma sürecinde işgörenlerin kişilik özellikleri de göz ardı edilmiştir. Bireylerin sahip oldukları kişilik özelliği, proaktif kişilik ya da diğer kişilik özellikleri bu araştırma modeline eklenerek, araştırma modelinin genişletilmesi mümkündür. Üstelik, kariyer odaklı proaktif davranış (Wu vd., 2018), proaktif performans (Cullen-Lester vd., 2016) şeklinde farklı proaktif davranış literatüründen beslenerek farklı sonuç değişkenleri ile araştırma modeli yeniden incelenebilir.

Yedinci olarak, araştırma kapsamında sağlık sektöründe kontrol değişkenlerinden medeni durum ile işte kendini geliştirme değişkeni arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim durumu ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Mobilya sektöründe, çalışma süresinin işte kendini geliştirme ve proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyen örnekleme bağlamında ise cinsiyet değişkeninin negatif ve anlamlı, çalışma süresinin ise pozitif ve anlamlı düzeyde işte kendini geliştirme (canlılık) değişkeni ile ilişkisinin olduğu sonucuna rastlanılmıştır. Araştırmacılar bu değişkenleri de dikkate alarak kontrol değişkenlerine yönelik çıkan bu farklılıklar için detaylı bir

araştırma yürütebilirler. Aynı zamanda farklı çalışma koşullarına ait değişkenler de bu çalışmadaki araştırma modeline dâhil edilerek kontrol değişkenlerinin işin anlamlılığı → işe yabancılaşma → proaktif davranış → işte kendini geliştirme değişkenlerine dayalı bu mekanizmayı nasıl etkilediğine dair detaylı bir araştırma yürütülebilir.

Sekizinci olarak, proaktif davranış ve iş yerinde maneviyat konuları pozitif aşkınlığı belirten, pozitif örgütsel davranış alanında gelişme imkânı bulmuştur. Pozitif aşkınlığın zararları bağlamında, asil-vekil kuramındaki çıkar çatışması kavramı da ele alınarak örgütsel sapma konuları ile yeni bir çalışma ortaya konulabilir. Buna ek olarak “herkes proaktif bir davranışta bulunmak ister mi? Hangi durum ve koşullarda proaktif davranışlarda bulunmak istemezler?” Bolino vd. (2010) araştırması temel alınarak bu konu kültürler arası farklılıklar temelinde de incelenebilir.

Dokuzuncu olarak, bu araştırma sadece üç sektör bağlamında ele alınmıştır. İki çalışmanın verileri (sağlık sektörü ve mobilya sektörü) tek seferde toplanmıştır. Cross sectional (kesitsel) bir datadır. Eğitim sektöründe ise boylamsal (iki zamanda) veriler toplanmıştır. Bu durumlar araştırmanın genellenebilirliği, neden sonuç ilişkilerine dair bilgiler elde etmek için bir kısıta sebep olabilmektedir. Bu nedenle bu araştırma farklı sektörler bağlamında üç farklı zamanda ve farklı kaynaklardan veri elde edilecek şekilde tasarlanabilir. Sadece nicel değil nitel bir araştırma tasarımı oluşturularak karma bir araştırma yöntemi de tercih edilebilir.

Onuncu kısıt ve öneri olarak, bu araştırma kapsamında veriler bireysel düzeyde (individual level) elde edilmiştir. Gelecek araştırmalarda takım düzeyinde (team level) ele alınarak çalışma tekrarlanabilir.

Son olarak ise, bu araştırma bağlamında sağlık sektörü çalışanları ve eğitim sektörü çalışanları çoğunluk ile kamu sektöründe görev yapmaktadır, fakat mobilya sektörü örneklemini özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Her sektörün dinamiğinin farklı olduğu düşünülürse kamu ve özel sektör ayrımının göz ardı edilmemesi gerektiği düşünülmektedir. Sektörel farklılıklara yönelik çalışanların psikolojileri dikkate alacak yeni bir araştırma yürütülebilir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırma kapsamında, çalışanların işlerine yönelik olarak sahip oldukları anlam ve anlamsızlık (yabancılaşma) duygularının, işte kendilerini geliştirme tutumları ve proaktif davranış arasındaki etkinin nasıl olduğuna dair tutum davranış yaklaşımı ve duygusal olaylar teorisi temelinde bir araştırma modeli tasarlanmış, bu model test edilmiştir.

Bu tez çalışması üç farklı örneklem (sağlık çalışanları, mobilya sektörü çalışanları, akademisyenler) üzerinde yürütülmüştür. İlk örnekleme (sağlık çalışanları) elde edilen verinin cross-sectional (kesitsel) olması ve tek kaynaktan veri toplanması sebebiyle ikinci araştırmada veriler mobilya çalışanlarından birden fazla kaynaktan (işçi-yönetici) olacak şekilde elde edilmiştir. Bu araştırmada bütün veriler tek zamanlı olduğu için boylamsal olarak akademik personelden de veri elde edilmiştir. Böylelikle farklı zamanlarda, farklı kaynaklardan veri elde edilerek çalışmanın hipotezleri test edilmiştir. Üç farklı örneklem bağlamında da aynı araştırma modeli kullanılmıştır. Yapılan hipotez testleri neticesinde işin anlamlılığı ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna üç sektör için de ulaşılmıştır. Ardından işin anlamlılığı ile işte kendini geliştirme tutumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Yürütülen analizler sonucunda üç farklı sektör içinde bu iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonuca ulaşılmıştır. Aynı zamanda üç sektör kapsamında da, işte kendini geliştirme ile proaktif davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çerçevede ele alınan hipotezlerin genellenebilirlik oranı yüksek çıkmaktadır fakat işte kendini geliştirme değişkeni aracı değişken olarak ele alındığında, üç farklı sektörde de farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Sağlık sektöründe, işte kendini geliştirmenin iki alt boyutu olan öğrenme ve canlılık tutumunun aracılık rolü olduğu, mobilya sektöründe iki alt boyutun aracılık rolü olmadığı, eğitim sektöründe canlılığın aracı, öğrenmenin aracı rolü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İkinci olarak ise işe yabancılaşma duygusu ile proaktif davranış arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre sağlık ve eğitim sektöründe bu iki değişkenin arasında negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmışken mobilya sektöründe bu ilişkiye ait anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Ardından, işe yabancılaşma duygusu ile işte kendini geliştirme tutumu arasındaki negatif ilişki incelenmiştir. Üç farklı sektör kapsamında da bu iki değişken arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak ise işe yabancılaşma ile proaktif davranış arasındaki ilişkide işte

kendini geliştirmenin aracılık rolü incelenmiştir. Üç araştırma bağlamında da, işe yabancılaşmanın işte kendini geliştirmeyi azalttığı, işte kendini geliştirmeninde bu yönü ile çalışanların daha az proaktif davranış göstermesi hususunda olumsuz yönde aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu yönü ile bu varsayımının genellenebilirlik oranının yüksek olduğu, işe yabancılaşma duygusunun kurumlar için ortak bir şekilde istenilmeyen unsurlara sebep olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak işe yabancılaşma (olumsuz) ve işin anlamlılığı (olumlu) iş duyguları bir arada ele alınmıştır. İki değişken sırasıyla birlikte ele alınarak proaktif davranış ve işte kendini geliştirme arasındaki ilişkisini test etmek amacıyla analizler gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda işe yabancılaşma → işin anlamlılığı → proaktif davranış arasındaki ilişkide işte kendini geliştirmenin aracı rolüne odaklanılmıştır. Analizlerin sonucunda, üç sektör bağlamında da işin anlamlılığı değişkeninin işe yabancılaşma değişkeninin negatif etkisini azalttığı hatta ortadan kaldıracak bir güce sahip olduğu bulunmuştur. Fakat işte kendini geliştirme değişkeninin bu mekanizmadaki dolaylı etkisi ele alındığında sağlık sektörü kapsamında dolaylı etkisinin olduğu, mobilya sektörü bağlamında dolaylı etkisi olmadığı, eğitim sektörü bağlamında kısmi olarak dolaylı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

- Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment, and work alienation of salespersons: A cross-national comparative study. *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.
- Aiken, M., ve Hage, J. (1966). Organizational alienation: A comparative analysis. *American sociological review*, 31(4): 497-507.
- Allan, B. A. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 174-182.
- Allan, B. A., Autin, K. L., ve Duffy, R. D. (2016). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Frontiers in Psychology*, 7(71).1-9.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., ve Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528.
- Allen, B. H., ve LaFollette, W. R. (1977). Perceived organizational structure and alienation among management trainees. *Academy of Management Journal*, 20(2), 334-341.
- Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö., ve Güneş Karakaya, B. (2019). The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance. *Journal of Nursing Management*, 27(3), 553-559.
- Anderson, L. W., Krathwohl, D. R., Airasian, P. W., Cruikshank, K. A., Mayer, R. E., Pintrich, P. R., ... ve Wittrock, M. C. (2001). A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives, abridged edition. *White Plains, NY: Longman*, 5(1).1-333.
- Ang, M. C. (2012, September). An affective events theory perspective of emotional labor and intention to quit does emotional intelligence count?. In *2012 International Conference on Statistics in Science, Business and Engineering (ICSSBE)* (1-6). IEEE.
- Ankony, R. C., and Kelley, T. M. (1999). The impact of perceived alienation on police officers' sense of mastery and subsequent motivation for proactive enforcement. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. 22(2), 120-132.

- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., ve McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- Ashforth, B.E. and Pratt, M.G., 2010. Institutionalized spirituality: an Oxymoron? In: R.A. Giacalone and C.L. Jurkiewicz, eds. Handbook of workplace spirituality and organizational performance. Armonk, NY: M. E. Sharpe, 44–58.
- Ashkanasy, N. M. (2021). A Multilevel Model of Emotions and Proactive Behaviour. *Emotion and Proactivity at Work: Prospects and Dialogues*, 79-99.
- Ashkanasy, N. M., Ayoko, O. B., ve Jehn, K. A. (2014). Understanding the physical environment of work and employee behavior: An affective events perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8), 1169-1184.
- Ashmos, D. P., ve Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bailey, C., ve Madden, A. (2016). What makes work meaningful—Or meaningless. *MIT Sloan Management Review*, 57(4), 1-9.
- Banai, M., Reisel, W. D., ve Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10(3), 375-392.
- 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.
- Barrett, R. (2009). What’s right and wrong with spirituality in the workplace. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 6(3), 261-268.
- Basch, J., ve Fisher, C. D. (1998). *Affective events-emotions matrix: A classification of work events and associated emotions*. 1-20. Bond University.
- Baskin, R. G., ve Bartlett, R. (2021). Healthcare worker resilience during the COVID-19 pandemic: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 29(8), 2329-2342.
- Baş, T. (2008). *Anket: anket nasıl hazırlanır?, anket nasıl uygulanır?, anket nasıl değerlendirilir?*. Seçkin yayıncılık.
- Bayram, A. (2017). Örgütlerde insan enerjisi: Teorik çerçeve. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 1021-1042.
- Bekar, A. (2020), Ürün Konumlandırmada Covid-19’un İhracat ve Pazarlama Stratejisine Etkisi: Pandemi Süreci Ve Sonrası Mobilya Sektörü. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, (4), 852-873.

- Belschak, F. D., ve Den Hartog, D. N. (2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 475-498.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., ve Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158-186.
- Bertolino, M., Truxillo, D. M., ve Fraccaroli, F. (2011). Age as moderatör of the relationship of proactive personality with training motivation, perceived career development from training, and training behavioral intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 248-263.
- Biernacki, P., ve Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods and Research*, 10(2), 141-163.
- Bindl, U. K., ve Parker, S. K. (2011). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 2: Selecting and developing members for the organization*. American Psychological Association. 567-598.
- Binyamin, G., ve Brender-Ilan, Y. (2018). Leaders's language and employee proactivity: Enhancing psychological meaningfulness and vitality. *European Management Journal*, 36(4), 463-473.
- Björkelo, B., Einarsen, S., ve Matthiesen, S. B. (2010). Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 371-394.
- Bloom, B. (1956). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals – Handbook 1, Cognitive Domain. New York, NY: David McKAY.
- Bolino, M., Valcea, S., ve Harvey, J. (2010). Employee, manage thyself: The potentially negative implications of expecting employees to behave proactively. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 325-345.
- Bowie, N. E. (1998). A Kantian theory of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 17. 1083-1092.
- Bozkurt, A., Jung, I., Xiao, J., Vladimirschi, V., Schuwer, R., Egorov, G., ... ve Paskevicius, M. (2020). A global outlook to the interruption of education due to COVID-19 pandemic: Navigating in a time of uncertainty and crisis. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1), 1-126.

- Bozkurt, A., ve Sharma, R. C. (2020). Emergency remote teaching in a time of global crisis due to CoronaVirus pandemic. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1), i-vi.
- Braud, W. (2009). Dragons, spheres, and flashlights: Appropriate research approaches for studying workplace spirituality. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 6(1), 59-75.
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. Brown ve Liang (2017: 9)
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford publications.
- Buchanan, D. A., ve Huczynski, A. A. (2019). *Organizational behaviour*. Pearson UK.
- Burke, R. J., ve Mikkelsen, A. (2006). Examining the career plateau among police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. 29(4), 691-703.
- Bümen, N. T. (2010). Program geliştirmede bir dönüm noktası: Yenilenmiş Bloom taksonomisi. *Eğitim ve Bilim*, 31(142): 3-14.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2018). Bilimsel araştırma yöntemleri. (18. Baskı), Ankara. *Pegem Atıf İndeksi*
- Cai, Z., Parker, S. K., Chen, Z., ve Lam, W. (2019). How does the social context fuel the proactive fire? A multilevel review and theoretical synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 209-230.
- Cangiano, F., Bindl, U. K., ve Parker, S. K. (2016). The Hot Side of Proactivity: Exploring an Aect-Based Perspective on Proactivity in Organizations. In *Proactivity at Work*. 373-402. Routledge.
- Cangiano, F., Parker, S. K., ve Yeo, G. B. (2019). Does daily proactivity affect well-being? The moderating role of punitive supervision. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 59-72.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Chen, C. Y., ve Yang, C. F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 107-114.

- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., ve Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24-36.
- Cici Karaboğa, E. N. (2018). *Yönetim bilişim sistemleri kullanımı açısından kurumsal değişime direnç algılarının iç müşteri memnuniyeti üzerine etkisi: Üniversite hastaneleri üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Colquitt, J. A. ve Zapata-Phelan, C.P. (2007). Trends in theory building and theory testing: a five-decade study of academy of management journal. *Academy of Management Journal*, 50, 1281–1303.
- Crano, W. D., ve Prislin, R. (1995). Components of vested interest and attitude-behavior consistency. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(1-2), 1-21.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435–462.
- Crossley, C. D., Cooper, C. D., ve Wernsing, T. S. (2013) Making Things happen through challenging goals: Leader proactivity, trust, and business-unit performance. *Journal of Applied Psychology*. 98(3), 540-549.
- Cullen-Lester, K. L., Leroy, H., Gerbasi, A., ve Nishii, L. (2016). Energy's role in the extraversion (dis) advantage: How energy ties and task conflict help clarify the relationship between extraversion and proactive performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(7), 1003-1022.
- Çalışkan Pala, S. Ç., ve Metintaş, S. (2020). COVID-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanları. *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 5, 156-168.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (5. Baskı). Ankara. Pegem Akademi.
- De Klerk, J. J., Boshoff, A. B., ve Van Wyk, R. (2006). Spirituality in practice: Relationships between meaning in life, commitment and motivation. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 3(4), 319-347.
- DeFleur, M. L., ve Westie, F. R. (1963). Attitude as a scientific concept. *Social Forces*, 42(1), 17-31.
- Diez, R. (2002). A glossary for multilevel analysis. *Journal of epidemiology and community health*, 56(8), 588-594.
- Dimotakis, N., Scott, B. A., ve Koopman, J. (2011). An experience sampling investigation of workplace interactions, affective states, and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 572-588.

- Dimotakis, N., Scott, B. A., ve Koopman, J. (2011). An experience sampling investigation of workplace interactions, affective states, and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 572-588.
- Dobronyi, C. R., Oreopoulos, P., ve Petronijevic, U. (2019). Goal setting, academic reminders, and college success: A large-scale field experiment. *Journal of Research on Educational Effectiveness*, 12(1), 38-66.
- Durak, G., Çankaya, S., ve İzmirli, S. (2020). COVID-19 pandemi döneminde Türkiye'deki üniversitelerin uzaktan eğitim sistemlerinin incelenmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 14(1), 787-809.
- Durrah, O. (2020). Injustice perception and work alienation: Exploring the mediating role of employee's cynicism in healthcare sector. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(9), 811-824.
- Dust, S. B., ve Greenhaus, J. H. (2013). Spirituality and the work-home interface: a demands-resources perspective. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 10(3), 282-305.
- Dutton, J. E. (2003). *Energize your workplace: How to create and sustain high-quality connections at work*. Market Street, San Francisco: John Wiley & Sons.
- Emami, R., Moradi, E., Idrus, D., ve Almutairi, D. O. (2012). Investigating the relationship between organizational learning culture, job satisfaction and turnover intention in it SMEs. *International Journal of Innovative Ideas*, 12(1), 8-23.
- Erikli, S. (2021). COVID-19'un Genç İşgücünde Yaratacağı Olası Tehlike: Yara İzi. *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, (39). 380-404.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508-525.
- Fishbein, M., ve Ajzen, I. (1977). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. *Philosophy and Rhetoric*, 10(2).
- Frame, D. (1996). Maslow's hierarchy of needs revisited. *Interchange*, 27(1), 13-22.
- Frese, M., ve Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in organizational behavior*, 23, 133-187.
- Fuller, J. A., Stanton, J. M., Fisher, G. G., Spitzmüller, C., Russell, S. S., ve 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.

- Fuller, J. B., Marler, L. E., ve Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1089-1120.
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 299-307.
- George, J. M., ve Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
- Georgsen, M., ve Løvstad, C. V. (2014). Use of blended learning in workplace learning. *Procedia-social and Behavioral Sciences*, 142, 774-780.
- Gerbasi, A., Porath, C. L., Parker, A., Spreitzer, G., ve Cross, R. (2015). Destructive de-energizing relationships: How thriving buffers their effect on performance. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1423.
- Ghasemy, M., Erfanian, M., ve Gaskin, J. E. (2020). Affective events theory as a theoretical lens for improving the working environment of academics in developing economies. *Journal of Applied Research in Higher Education*. 13(1), 300-324.
- Glasø, L., Vie, T. L., Holmdal, G. R., ve Einarsen, S. (2010). An application of affective events theory to workplace bullying. *European Psychologist*. 16(3),198–208.
- Griffin, M. A., Neal, A., ve Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of management journal*, 50(2), 327-347.
- Groen, J. (2007). Spirituality within a Religious Workplace: Is it So Different?. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 4(3), 310-325.
- Guan, X., ve Frenkel, S. (2020). Supervisor-subordinate guanxi and employee thriving at work: the key role of relation-generated resources. *Asia Pacific Journal of Human Resources*.1-20.
- Gupta, M., Kumar, V., ve Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79-88.
- Gurlaş, F. (2021). Covid-19 salgın sürecinde sosyal destek algısının iş yerinde maneviyat üzerindeki etkisinde tıbbi hatanın düzenleyici rolü: 112 acil sağlık hizmetleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Hastane Öncesi Dergisi*, 6(3), 351-366.
- Güney, S. (2018). *Davranış Bilimleri*, 11. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Gürbüz, S. (2019a). Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Gürbüz, S. (2019b). AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. New York: Oxford university press.
- Hayes, A. F. 2013. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regressionbased approach. New York, NY: The Guilford Press.
- İşlek, E., Özatkan, Y., Uslu, M. K. B., Arı, H. O., Çelik, H., ve Yıldırım, H. H. (2020). Türkiye’de Covid-19 pandemisi yönetimi ve sağlık politikası stratejileri. *Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı Dergisi*, 4(2), 54-65.
- Jackson, J. J., ve Konz, G. N. (2006). Spirituality and entrepreneurs. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 3(3), 242-257.
- Jain, V. (2014). 3D model of attitude. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(3), 1-12.
- Jiang, Y., ve Chen, W. K. (2017). Effects of organizational trust on organizational learning and creativity. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(6), 2057-2068.
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., ve Jiang, X. (2019). Knowledge hiding as a barrier to thriving: The mediating role of psychological safety and moderating role of organizational cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 800-818.
- Judge, T. A. ve Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education (US).
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. Baskı). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.
- Kallgren, C. A., ve Wood, W. (1986). Access to attitude-relevant information in memory as a determinant of attitude-behavior consistency. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22(4), 328-338.
- Kanungo, R. N. (1983). Work alienation: A pancultural perspective. *International Studies of Management and Organization*, 13(1-2), 119-138.
- Kaplan, R. S. ve Norton, D. P. (2015). *Balanced Scorecard Success: The Kaplan-Norton Collection* (4 Books). Harvard Business Review Press.
- Karakaş, F. (2008). A holistic view of spirituality and values: the case of global Gulen networks. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 5(1), 56-83.
- Karakaş, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94(1), 89-106.

- Karakuş ve Başbüyük (2014). Deneysel ve deneysel olmayan araştırma yöntemleri. Ed. Kağan, B. (Ed.), Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri içinde (ss. 198-240). *İstanbul: Alfa Yayınları*.
- Karasu, F. ve Öztürk Çopur, E. (2020). COVID-19 vakaları artarken salgının ön safındaki bir yoğun bakım hemşiresi: ‘Cephede duran kahramanlar. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 24(1), 11–14
- Karatepe, R., İnandi, Y., ve Karatepe, D. A. (2021). Academicians' Views on Career Barriers and Academic Alienation. *Education Quarterly Reviews*, 4(2), 150-165.
- Kerse, G., ve Babadag, M. (2019). A path from bullying at work to alienation: a multi-level view. *Management Research Review*. 42(10), 2040-8269.
- Kesen, M., ve Pabuçcu, H. (2016). Örgütsel muhalefet ve işe yabancılaşmanın duygusal tükenmişliğe etkisinin anfiş model ile incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1552-1563
- Keskin, M., ve Özer, D. (2020). COVID-19 sürecinde öğrencilerin web tabanlı uzaktan eğitime yönelik geri bildirimlerinin değerlendirilmesi. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2), 59-67.
- Kiefer, T. (2005). Feeling bad: Antecedents and consequences of negative emotions in ongoing change. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(8), 875-897.
- Kim, T. Y., Cable, D. M., Kim, S. P., ve Wang, J. (2009). Emotional competence and work performance: The mediating effect of proactivity and the moderating effect of job autonomy. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30 (7), 983-1000.
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., ve Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.
- Kocak, O. E. (2016). How to enable thriving at work through organizational trust. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 5(4), 40-52.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., ve Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465-480.
- Kurt Yılmaz B. K., Güler, M. E., ve Dalkılıç, O. S. (2021). Sağlık Çalışanlarının COVID-19 küresel salgınına bakış açılarının ve tutumlarının değerlendirilmesi. Evaluation

- of Health Workers Perspectives And Attitudes to The COVID-19 Global Outbreak. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(62), 960-981.
- Lam, W., ve Chen, Z. (2012). When I put on my service mask: Determinants and outcomes of emotional labor among hotel service providers according to affective event theory. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 3-11.
- Lips-Wiersma, M., ve Morris, L. (2009). Discriminating between 'meaningful work' and the 'management of meaning'. *Journal of Business Ethics*, 88(3), 491-511.
- Lips-Wiersma, M., ve Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group and Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Locke, E. A., ve Latham, G. P. (1994). *Goal setting theory*. O'Neil, H. F. ve Drillings, M. (Ed.), *Motivation: Theory and research içinde (ss. 13-30)*. Hillsdale, New Jersey: Routledge
- Locke, E. A., ve Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*, 15(5), 265-268.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-6.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill).
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., ve Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.
- Malik, S., Ullah, I., Irfan, M., Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Pakpour, A. H., ... ve Minhas, R. (2021). Fear Of COVID-19 And Workplace Phobia Among Pakistani Doctors: A Survey Study. *Bmc Public Health*, 21(1), 1-9.
- Martela, F., ve Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9 (363), 1-15.
- May, D. R., Gilson, R. L., ve Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- McCulloch, A. S. (2006). *Spirituality in business: An exploration into three exemplar for-profit organizations, using qualitative and quantitative measure*. Yayınlanmamış doktora tezi, Institute of Transpersonal Psychology, Palo Alto, California.

- Mignonac, K., ve Herrbach, O. (2004). Linking work events, affective states, and attitudes: An empirical study of managers' emotions. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 221-240.
- Mindrila, D. (2017). *Exploratory Factor Analysis Applications in School Improvement Research*. New York: Nova Science Publishers.
- Mitroff, I. I., ve Denton, E. A. (1999). *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Morgan Consoli, M. L., Unzueta, E. G., Delucio, K., ve Llamas, J. (2018). What shade of spirituality? Exploring spirituality, religiosity, meaning making, and thriving among Latina/o undergraduates. *Counseling and Values*, 63(2), 232-253.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Mousa, M., Ayoubi, R. M., Massoud, H. K., ve Chaouali, W. (2021). Workplace Fun, Organizational Inclusion and Meaningful Work: an Empirical Study. *Public Organization Review*, 1-16.
- Nair, N., ve Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*. 48(4).600-615.
- Neault, R. A. (2002). Thriving in the new millennium: Career management in the changing world of work. *Canadian Journal of Career Development*, 1(1), 10-21.
- Nelson, E. (1939). Attitudes: I. Their nature and development. *The Journal of General Psychology*, 21(2), 367-399.
- Niessen, C., Sonnentag, S., ve Sach, F. (2012). Thriving at work—A diary study. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 468-487.
- Ohly, S. ve Fritz, C. (2010). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi-level study. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 543-565.
- Ohly, S., ve Fritz, C. (2007). Challenging the status quo: What motivates proactive behaviour?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 623-629.
- Ohly, S., ve Schmitt, A. (2015). What makes us enthusiastic, angry, feeling at rest or worried? Development and validation of an affective work events taxonomy using concept mapping methodology. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 15-35.
- Ohly, S., ve Venz, L. (2021). Affective Events and Proactivity. *Emotion and Proactivity at Work: Prospects and Dialogues*, 101-128.

- Orhan Göksün, D. (2020). Predictors of Perceived Learning in a Distance Learning Environment from the Perspective of SIPS Model. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 36(10), 941-952.
- Öneren, M. (2012). İşletmelerde öğrenen örgütler yaklaşımı. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(7), 161-176.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., ve Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
- Parker, S. K., ve Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- Parker, S. K., Williams, H. M., ve Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of applied psychology*, 91(3), 636-652.
- Paterson, T. A., Luthans, F., ve Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446.
- Pawar, B. S. (2009). Workplace spirituality facilitation: A comprehensive model. *Journal of Business Ethics*, 90(3), 375-386.
- Peng, K. Z., Li, W., ve Bindl, U. K. (2021). *Feeling Energized to Become Proactive: A Systematic Literature Review of the Affect-Proactivity Link*. Peng, K. Z. ve Wu, C. H. (Ed.), *Emotion and Proactivity at Work: Prospects and Dialogues* içinde (ss. 13-53), Bristol: Bristol University Press.
- Peng, K. Z., ve Wu, C. H. (2021). *Emotion and Proactivity at Work: Where Are We Now?*. Peng, K. Z., ve Wu, C. H. (Ed.), *Emotion and Proactivity at Work: Prospects and Dialogues* içinde (ss. 1-9), Bristol: Bristol University Press.
- Peng, K. Z., ve Wu, C. H. (Ed.). (2021). *Emotion and Proactivity at Work: Prospects and Dialogues*. Bristol: Bristol University Press.
- Petchsawang, P., ve Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468.
- Petersen, K. K., ve Dutton, J. E. (1975). Centrality, extremity, intensity: Neglected variables in research on attitude-behavior consistency. *Social Forces*, 54(2), 393-414.
- Phillips, J. (Ed.). (2016). *Oxford Wordpower Dictionary English-English-Turkish*. (Cilt.1-6). Oxford, United Kingdom. Oxford University Press.
- Phipps, K. A. (2012). Spirituality and strategic leadership: The influence of spiritual beliefs on strategic decision making. *Journal of Business Ethics*, 106(2), 177-189.

- Pingel, R., Fay, D., ve Urbach, T. (2019). A resources perspective on when and how proactive work behaviour leads to employee withdrawal. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 410-435.
- Pitcher, G. (1965). Emotion. *Mind*, 74 (295), 326-346.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., ve Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
- Pratt, M. G. ve Ashforth, B. E. (2003). *Fostering meaningfulness in working and at work*. K. Cameron, J. E. Dutton, ve R. E. Quinn (Ed.), Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline içinde (ss. 308–327), San Francisco: BerrettKoehler
- Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., ve Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 108-123.
- Probst, T. M., ve Strand, P. (2010). Perceiving and responding to job insecurity: A workplace spirituality perspective. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 7(2), 135-156.
- Rao, R. D., ve Argote, L. (2006). Organizational learning and forgetting: The effects of turnover and structure. *European Management Review*, 3(2), 77-85.
- Reznik, A., Gritsenko, V., Konstantinov, V., Khamenka, N., ve Isralowitz, R. (2021). Covid-19 Fear İn Eastern Europe: Validation Of The Fear Of COVID-19 Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19(5), 1903-1908.
- Robbins, S. P., Judge, T. ve Beward, K. E. (2016). *Essentials of organizational behavior*. Ontario: Pearson Canada Inc.
- Roof, R. A. (2015). The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 585-599.
- Ryan, R. M., ve Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65(3), 529-565.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal Of Management, Spirituality and Religion*, 8(4), 317-340.
- Sample, J., ve Warland, R. (1973). Attitude and prediction of behavior. *Social Forces*, 51(3), 292-304.

- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., ve Marrero-Centeno, J. (2021). Job resources and employees' intention to stay: the mediating role of meaningful work and work engagement. *Journal of Management and Organization*, 1-17.
- Santas, G., Isik, O., ve Demir, A. (2016). The Effect of Loneliness at Work; Work Stress on Work Alienation and Work Alienation on Employees' Performance in Turkish Health Care Institution. *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., ve Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Sears, G. J., Shen, W., ve Zhang, H. (2018). When and why are proactive employees more creative? Investigations of relational and motivational mechanisms and contextual contingencies in the east and west. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(11), 593-607.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 783-791.
- Seo, M. G., Barrett, L. F., ve Bartunek, J. M. (2004). The role of affective experience in work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 423-439.
- Sezgin, S. (2021). Acil uzaktan eğitim sürecinin analizi: Öne çıkan kavramlar, sorunlar ve çıkarılan dersler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 273-296.
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., ve Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 382-393.
- Shaver, P., Schwartz, J., Kirson, D., ve O'connor, C. (1987). Emotion knowledge: further exploration of a prototype approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1061-1086.
- Shreffler, J., Petrey, J. ve Huecker, M. (2020). The Impact of COVID-19 on healthcare worker wellness: A scoping review. *Western Journal of Emergency Medicine*. 21(5), 1059- 1066.
- Snijders, T. A., ve Bosker, R. J. (2011). *Multilevel analysis: An introduction to basic and advanced multilevel modeling*. London: Sage Publishers.
- Soderberg, M., Kalagnanam, S., Sheehan, N. T. ve Vaidyanathan, G. (2011). When is a balanced scorecard a balanced scorecard?. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 60(7), 688-708.
<http://dx.doi.org/10.1108/17410401111167780>

- Sonnentag, S., ve Starzyk, A. (2015). Perceived prosocial impact, perceived situational constraints, and proactive work behavior: Looking at two distinct affective pathways. *Journal of Organizational Behavior*, 36(6), 806-824.
- Spitzmuller, M., ve Van Dyne, L. (2013). Proactive and reactive helping: Contrasting the positive consequences of different forms of helping. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 560-580.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., ve Grant, A. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16, 537-549.
- 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.
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., ve Rothmann, S. (2013). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348-361.
- Suárez-Mendoza, M. J., ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2007). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*. 15(1), 56-76.
- Sulu, S., Ceylan, A., ve Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 27.
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2020), COVID-19 Nedir?. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html>, Erişim: 13 Aralık 2021.
- T.C. Sağlık Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı (2020), T.C. Sağlık Bakanlığı 2020 faaliyet raporu. <https://sgb.saglik.gov.tr/TR-78823/tc-saglik-bakanligi-2020-yili-faaliyet-raporu-yayinlanmistir.html>, Erişim: 21 Aralık 2021.
- T.C. Ticaret Bakanlığı (2020), T.C. Ticaret Bakanlığı mobilya sektör raporu. <https://ticaret.gov.tr/data/5b87000813b8761450e18d7b/Mobilya%20Sekt%C3%B6r%20Raporu%202021.pdf>, Erişim: 21 Aralık 2021.
- Tanrıverdi, H., ve Kahraman, O. C. (2016). 5 yıldızlı otel işletmelerinde lider-üye etkileşimi ve işe yabancılaşma ilişkisi: Marmaris ve İstanbul destinasyonlarında bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 463-493.

- Tao Zhou ve Yaobin Lu (2011) Examining Postadoption Usage of Mobile Services From a Dual Perspective of Enablers and Inhibitors, *International Journal of Human Computer Interaction*, 27(12), 1177-1191.
- Terece, Z., Edirne Erdiñ, J. ve Seçer Kariptaş, F. (2020). Türkiye’de Mobilya Sektörünün Durumu ve 2000’li Yıllardan Sonra Küreselleşme Etkisi ile Değişimi” *Haliç Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 3(1), 159-180.
- Thompson, B. (2004). Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications. *Washington, DC: British Library Cataloguing-in-Publication Data*.
- Tucker, L. R., ve MacCallum, R. C. (1997). Exploratory factor analysis. *Unpublished manuscript, Ohio State University: Columbus*.
- Turan, S., Karadağ, E., ve Bektaş, F. (2011). Üniversite yapısı içerisinde öğrenen örgüt ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 627-638.
- Tutkun, Ö., Demirtaş, Z., Arslan, S. ve Gür Erdoğan, D. (2015). Revize Bloom Taksonomisi’nin genel yapısı: gerekçeler ve değişiklikler. *International Journal of Social Science*, 32, 57-62.
- Tülübaş, T., ve Göktürk, Ş. (2018). Orta kariyer evresinde bulunan akademisyenlerin akademisyenlik mesleğine yönelik görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 1(1), 35-51.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri (2021), [Duygu kelimesinin anlamı]. <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim: 21 Aralık 2021
- Türkiye İş Kurumu (2020), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 2020 Yılı İş Gücü Piyasası Araştırması Raporu. <https://media.iskur.gov.tr/45570/turkiye.pdf>, Erişim: 17 Aralık 2021.
- Twigg, N. W., ve Parayitam, S. (2007). Spirituality as a determinant of transformational leadership: Moderating effects of religious orientation. *Journal of Management, Spirituality ve Religion*, 4(3), 326-354.
- Ulaşkın, Ş. (2019). Akademisyenlerin perspektifinden çalışmanın anlamı: fenomenolojik bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 84-98.
- Urooj, U., Ansari, A., Siraj, A., Khan, S., ve Tariq, H. (2020). Expectations, fears and perceptions of doctors during COVID-19 pandemic. *Pakistan Journal Of Medical Sciences*, 36 (Covid19-S4), 37-42.

- Vallerand, R. J., ve Houlfort, N. (2003). *Passion at work: Toward a new conceptualization*. D. Skarlicki, S. Gilliland, ve D. Steiner (Ed.), Social issues in management içinde (ss. 175–204). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10.
- Vanderstukken, A., ve Caniëls, M. C. (2021). Predictors of work alienation: differences between hierarchical levels. *Career Development International*. 26(5), 1362-0436.
- Vatou, A., ve Gkorezis, P. (2018). Linking calling and work passion in the educational context: work meaningfulness as a mediator. *Journal of Psychological & Educational Research*, 26(1), 23-39.
- Velez, M. J., ve Neves, P. (2018). Shaping emotional reactions to ethical behaviors: Proactive personality as a substitute for ethical leadership. *The Leadership Quarterly*, 29(6), 663-673.
- Ventegodt, S., Merrick, J., ve Andersen, N. J. (2003). Quality of life theory III. Maslow revisited. *The Scientific World Journal*, 3, 1050-1057.
- Wagner, D., ve Bear, M. (2009). Patient satisfaction with nursing care: a concept analysis within a nursing framework. *Journal of advanced nursing*, 65(3), 692-701.
- Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G., ve Smith, M. B. (2016). A multilevel model of employee innovation: Understanding the effects of regulatory focus, thriving, and employee involvement climate. *Journal of Management*, 42(4), 982-1004.
- Walumbwa, F. O., Muchiri, M. K., Misati, E., Wu, C., ve Meiliani, M. (2018). Inspired to perform: A multilevel investigation of antecedents and consequences of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 249-261.
- Wang, H. J., Demerouti, E., Blanc, P. L., ve Lu, C. Q. (2018). Crafting a job in ‘tough times’: When being proactive is positively related to work attachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(3), 569-590.
- Wang, J., ve Kim, T. Y. (2013). Proactive socialization behavior in China: The mediating role of perceived insider status and the moderating role of supervisors' traditionality. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 389-406.
- Wang, W., ve Seifert, R. (2021). The End of Meaningful Work in the Not-for-Profit Sector? A Case Study of Ethics in Employee Relations Under the New Business-Like Operation Regime. *Journal of Business Ethics*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04891-4>.

- Watkins, M. W. (2021). *A Step-by-Step Guide to Exploratory Factor Analysis with SPSS*. New York: Routledge.
- Weiss, H. M., ve Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in organizational behavior*, 18(1), 1-74.
- West, R., Ebner, N. C., ve Hastings, E. C. (2013). *Linking Goals and Aging Experimental and Lifespan Approaches*. Locke, E. A and Latham, G. P (Eds.) New Developments in Goal Setting and Task Performance içinde (ss. 439-459) New York: Routledge.
- Wilson, F. M. (2018). *Organizational behaviour and work: a critical introduction*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Worthington Jr, E. L., Greer, C. L., Hook, J. N., Davis, D. E., Gartner, A. L., Jennings, D. J., ... ve Toussaint, L. (2010). Forgiveness and spirituality in organizational life: Theory, status of research, and new ideas for discovery. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 7(2), 119-134.
- Wörtler, B., Van Yperen, N. W., Mascareño, J. M., ve Barelds, D. P. (2020). The Link Between Employees' Sense of Vitality and Proactivity: Investigating the Moderating Role of Personal Fear of Invalidity. *Frontiers in Psychology*, 11, 2169. 1-15.
- Wu, C. H., Parker, S. K., Wu, L. Z., ve Lee, C. (2018). When and why people engage in different forms of proactive behavior: Interactive effects of self-construals and work characteristics. *Academy of Management Journal*, 61(1), 293-323.
- Wu, C. H., ve Parker, S. K. (2012). The role of attachment styles in shaping proactive behaviour: An intra-individual analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(3), 523-530.
- Wu, C. H., ve Parker, S. K. (2017). The role of leader support in facilitating proactive work behavior: A perspective from attachment theory. *Journal of Management*, 43(4), 1025-1049.
- Wu, X., Kwan, H. K., Wu, L. Z., ve Ma, J. (2018). The effect of workplace negative gossip on employee proactive behavior in China: The moderating role of traditionality. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 801-815.
- Yıldırım A., ve Şimsek, H. (2008). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara, Seçkin.
- Yumuk Günay, G. (2017). The relationship among perceived organizational support, job satisfaction, and alienation: an empirical study on academicians. *International Journal of Business and Social Science*, 8(1), 96-106.

- Yurdakul, G., ve Öneren, M. (2021). The Relationship Between Social Loafing and Work Alienation: A Case Study. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 179-202.
- Zhang, M. J., Law, K. S., ve Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61-84.
- Zhang, S. (2020). Workplace spirituality and unethical pro-organizational behavior: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 161(3), 687-705.



EKLER

Ek 1. Sağlık Sektörü Çalışanları ve Akademik Personel İçin Hazırlanan Araştırmanın Anketi

İşyeri ve Çalışan Tutum Araştırması

Sayın katılımcı,

Çalışanın proaktif davranış öncüllerinin belirlenmesine yönelik hazırlanan bu akademik araştırmaya katılımınız için size çok teşekkür ederiz. Bu çalışmanın amacı Türkiye’de çalışma gruplarındaki işleyişi ve dinamikleri daha iyi anlamaktır.

Anketi cevaplamanız yaklaşık 10 dakika alacaktır. Cevapların tamamen toplumun görüşleri olarak değerlendirilecek ve verilere yalnızca bu projede doğrudan yer alan araştırmacılar erişebilecektir. Sizin isminiz asla bu araştırma projesinin herhangi bir kısmında geçmeyecektir.

4 sayfadan oluşan kitapçıkta A'dan D'ye kadar kodlanmış olan sorular bulunmaktadır. Lütfen soruları dikkatlice okuyunuz. Her bir soruya sizin gerçek düşüncelerinize uygun gelen cevabı işaretleyiniz. Bütün bölümlerini tamamladıktan sonra anketi şirketinizdeki ilgili kişiye teslim ediniz.

Yardımlarınız için size tekrar teşekkürler. Çalışmalarınızda size üstün başarılar diler, saygılar sunarız.

Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK
İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
Gümüşhane Üniversitesi

Öğr. Gör. Fevziye GURLAŞ
İşletme Ana Bilim Dalı Sosyal Bilimler Enstitüsü
Gümüşhane Üniversitesi
fevziye.gurlas@gumushane.edu.tr

KISIM A: (İşin Anlamlılığı)		Kesinlikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimden zevk alıyorum.	1	2	3	4	5	6	7	7
2	Çalışmamın başkalarını memnun ettiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5	6	7	7
3	İşim moralimi yükseltiyor.	1	2	3	4	5	6	7	7
4	Yaptığım iş hayatta en değer verdiğim şeylerle bağlantılı.	1	2	3	4	5	6	7	7
5	Çoğu zaman işe gelmeye can atıyorum.	1	2	3	4	5	6	7	7
6	İşimle toplumun sosyal açıdan iyiliği arasında bir ilişki olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7	7

7	İşime yüklediğim kişisel anlamların sebebini biliyorum.	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---	---

KISIM B: (İşe Yabancılaşma)		Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	İşyerimde yaptığım işten zevk almıyorum, sadece para almak için zaman geçiriyorum.	1	2	3	4	5	6	7
2	İşyerimde günlük yaptığım görevlerimle yüzleşmek benim için acı ve sıkıcı bir deneyimdir.	1	2	3	4	5	6	7
3	Benim için çalışmak daha çok bir angarya ya da bir yük gibidir.	1	2	3	4	5	6	7
4	İşyerimde kendimden kopuk / uzaklaşmış hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
5	Keşke başka bir şey yapıyor olsaydım.	1	2	3	4	5	6	7
6	Yıllar içinde işim hakkında hayal kırıklığına uğradım.	1	2	3	4	5	6	7
7	İşimde daha iyisini yapma çabası hissetmiyorum.	1	2	3	4	5	6	7
8	İşyerimde çevremdeki olaylara bağlılık hissetmiyorum (Dünya yansa umurumda değil)	1	2	3	4	5	6	7

KISIM C: (İşte Kendini Geliştirme)		Hiçbir Zaman	Nadiren	Arada Sırada	Bazen	Sık Sık	Genellikle	Her Zaman
1	Kendimi hayat dolu ve canlı hissediyorum. (Canlılık)	1	2	3	4	5	6	7
2	Kendimi enerjik hissediyorum. (Canlılık)	1	2	3	4	5	6	7
3	Kendimi zinde ve uyanık hissedirim. (Canlılık)	1	2	3	4	5	6	7
4	Kendimi pozitif enerji dolu hissedirim (Canlılık)	1	2	3	4	5	6	7
5	Kendimi sık sık bir şey öğrenirken buluyorum. (Öğrenme)	1	2	3	4	5	6	7
6	İşime yarayacak yeni beceriler ediniyorum. (Öğrenme)	1	2	3	4	5	6	7
7	İşlere bakış açımı değiştiren yeni şeyler öğreniyorum. (Öğrenme)	1	2	3	4	5	6	7
8	İşime yarayacak yeni bilgiler ediniyorum. (Öğrenme)	1	2	3	4	5	6	7

KISIM D: (Proaktif Davranış)		Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Birimimin daha etkili çalışması için farklı yollar öneririm.	1	2	3	4	5	6	7
2	Birimimin daha iyi çalışması için yeni ve gelişmiş yöntemler bulurum.	1	2	3	4	5	6	7
3	Birimimin işleyişini geliştiririm.	1	2	3	4	5	6	7

KISIM E. Lütfen aşağıdaki demografi sorularına cevap veriniz.

1. Cinsiyetiniz: 1. ☐ Erkek 2. ☐ Kadın

2. Yaşınız: _____

3. Aylık Geliriniz: _____ TL

4. Eğitim mezuniyet durumunuz:

1. ☐ Lise veya Yüksekokul 2. ☐ Meslek Yüksekokulu 3. ☐ Fakülte 4. ☐ Yüksek Lisans 5. ☐ Doktora

5. İşyerinde çalışma süreniz: _____ yıl.

6. İşteki pozisyonunuz? _____.

7. Medeni haliniz?

1. ☐ Bekar 2. ☐ Evli

8. Unvan (Sadece Akademik Personellere sorulmuştur).

Araştırma Kapsamında eklemek istediğiniz görüş ve önerileriniz : _



Ek 2. Mobilya Sektörü Çalışanları İçin Hazırlanan Araştırmanın Anketi

İşyeri ve Çalışan Tutum Araştırması

Sayın katılımcı,

Çalışanın proaktif davranış öncüllerinin belirlenmesine yönelik hazırlanan bu akademik araştırmaya katılımınız için size çok teşekkür ederiz. Bu çalışmanın amacı Türkiye’de çalışma gruplarındaki işleyişi ve dinamikleri daha iyi anlamaktır.

Anketi cevaplamanız yaklaşık 10 dakika alacaktır. Cevapların tamamen toplumun görüşleri olarak değerlendirilecek ve verilere yalnızca bu projede doğrudan yer alan

araştırmacılar erişebilecektir. Sizin isminiz asla bu araştırma projesinin herhangi bir kısmında geçmeyecektir.

4 sayfadan oluşan kitapçıkta A'dan E'ye kadar kodlanmış olan sorular bulunmaktadır. Lütfen soruları dikkatlice okuyunuz ve A, B, C, F kısmını cevaplayınız. Her bir soruya sizin gerçek düşüncelerinize uygun gelen cevabı işaretleyiniz. D kısmına ait soruları birim yöneticiniz sizler için cevaplayacaktır. Bütün bölümlerini tamamladıktan sonra anketi şirketinizdeki ilgili kişiye teslim ediniz.

Yardımlarınız için size tekrar teşekkürler. Çalışmalarınızda size üstün başarılar diler, saygılar sunarız.

Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK
İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
Gümüşhane Üniversitesi

Öğr. Gör. Fevziye GURLAŞ
İşletme Ana Bilim Dalı Sosyal Bilimler Enstitüsü
Gümüşhane Üniversitesi

KISIM A: (İşin Anlamlılığı)		Kesinlikle Hayır	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıp/Katılma Oranları	Kısmen Hayır	Katılmıyorum	Kesinlikle Hayır
1	İşimden zevk alıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
2	Çalışmamın başkalarını memnun ettiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
3	İşim moralimi yükseltiyor.	1	2	3	4	5	6	7
4	Yaptığım iş hayatta en değer verdiğim şeylerle bağlantılı.	1	2	3	4	5	6	7
5	Çoğu zaman işe gelmeye can atıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
6	İşimle toplumun sosyal açıdan iyiliği arasında bir ilişki olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
7	İşime yüklediğim kişisel anlamların sebebini biliyorum.	1	2	3	4	5	6	7

KISIM B: (İşe Yabancılaşma)		Kesinlikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıp/Katılmama Oranı Eşit	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	İşyerimde yaptığım işten zevk almıyorum, sadece para almak için zaman geçiriyorum.	1	2	3	4	5	6	7	
2	İşyerimde günlük yaptığım görevlerimle yüzleşmek benim için acı ve sıkıcı bir deneyimdir.	1	2	3	4	5	6	7	
3	Benim için çalışmak daha çok bir angarya ya da bir yük gibidir.	1	2	3	4	5	6	7	
4	İşyerimde kendimden kopuk / uzaklaşmış hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7	
5	Keşke başka bir şey yapıyor olsaydım.	1	2	3	4	5	6	7	
6	Yıllar içinde işim hakkında hayal kırıklığına uğradım.	1	2	3	4	5	6	7	
7	İşimde daha iyisini yapma çabası hissetmiyorum.	1	2	3	4	5	6	7	
8	İşyerimde çevremdeki olaylara bağlılık hissetmiyorum (Dünya yansa umurumda değil).	1	2	3	4	5	6	7	

KISIM C: (İşte Kendini Geliştirme)		Hiçbir Zaman	Nadiren	Arada Sırada	Bazen	Sık Sık	Genellikle	Her Zaman
1	Kendimi hayat dolu ve canlı hissediyorum (Canlılık).	1	2	3	4	5	6	7
2	Kendimi enerjik hissediyorum (Canlılık).	1	2	3	4	5	6	7
3	Kendimi zinde ve uyanık hissederim(Canlılık)	1	2	3	4	5	6	7
4	Kendimi pozitif enerji dolu hissederim(Canlılık)	1	2	3	4	5	6	7
5	Kendimi sık sık bir şey öğrenirken buluyorum. (Öğrenme)	1	2	3	4	5	6	7
6	İşime yarayacak yeni beceriler ediniyorum(Öğrenme)	1	2	3	4	5	6	7
7	İşlere bakış açımı değiştiren yeni şeyler öğreniyorum(Öğrenme)	1	2	3	4	5	6	7
8	İşime yarayacak yeni bilgiler ediniyorum(Öğrenme)	1	2	3	4	5	6	7

KISIM D: (Proaktif Davranış)		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıp/Katılmama Oranı Eşit	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Biriminin daha etkili çalışması için farklı yollar önerir.	1	2	3	4	5	6	7
2	Biriminin daha iyi çalışması için yeni ve gelişmiş yöntemler bulur.	1	2	3	4	5	6	7
3	Biriminin işleyişini geliştirir.	1	2	3	4	5	6	7

KISIM E. Lütfen aşağıdaki demografi sorularına cevap veriniz.

1. Cinsiyetiniz: 1. ☐ Erkek 2. ☐ Kadın

2. Yaşınız: _____

3. Aylık Geliriniz: _____ TL

4. Eğitim mezuniyet durumunuz:

1. ☐ Lise veya Yüksekokul 2. ☐ Meslek Yüksekokulu 3. ☐ Fakülte 4. ☐ Yüksek Lisans 5. ☐ Doktora

5. İşyerinde çalışma süreniz: _____ yıl.

6. İşteki pozisyonunuz? _____.

7. Medeni haliniz?

1. ☐ Bekar 2. ☐ Evli

Araştırma Kapsamında eklemek istediğiniz görüş ve önerileriniz :

Ek 3. İş Yerinde Maneviyat Ölçeği İçin Kullanım İzni



Kimden: "Fevziye GURLAŞ" <fevziye.gulas@gumushane.edu.tr>

4 Haziran 2020 13:48

Kime: "dashmos" <dashmos@utsa.edu> "dduchon2" <dduchon2@unl.edu>

Dear Professor Dr. Donde P. ASHMOS & Professor Dr.Dennis DUCHON

I am a doctoral student at Gümüşhane University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration.

At the same time, I am working as a lecturer in the Department of Medical Services and Techniques at Şiran Health Services Vocational School of Gümüşhane University Medical Documentation and Secretarial Program.

I would like to use your "Organizational Spirituality Scale" in my study titled "A Research on Determining Proactive Behavior Precursors of Employees". I request your permission to use the measuring tool you have developed.

I wish you good work with best regards.

Öğr. Gör. Fevziye GURLAŞ
Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü
Tıbbi Sekreterlik ve Dokümantasyon Programı
Gümüşhane Üniversitesi/ Şiran Sağlık Hizmetleri MYO
Gümüşhane/TURKEY



Kimden: "dduchon2" <dduchon2@unl.edu>

11 Haziran 2020 15:37

Kime: "Fevziye GURLAŞ" <fevziye.gulas@gumushane.edu.tr>

Kk: "dpowman" <dpowman@utk.edu>

external questionnaire.doc (46,5 KB) [İndir](#) | [Evrak çantası](#) | [Kaldır](#)

Best Factors.doc (25,5 KB) [İndir](#) | [Evrak çantası](#) | [Kaldır](#)

Tüm ekleri indir

Tüm ekleri kaldır

Fevziye,

Thank you for reaching out.

Enclosed you will find the questionnaire and a list of the best factors. You are welcome to use the scale for your research.

We'd be interested to know what you find. Good luck,

Regards,

Dennis Duchon, Ph.D.
Professor Emeritus
University of Nebraska

Ek 4. İş Yerinde Kendini Geliştirme Ölçeği İçin Kullanım İzni

Sayın Dr. Ömer Erdem KOÇAK

Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı doktora öğrencisiyim.
Aynı zamanda ise, Gümüşhane Üniversitesine bağlı Şiran Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü
Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programında öğretim görevlisi olarak görev yapmaktayım.
"Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma"
başlığını taşıyan çalışmamda,
Türkçe uyarlamasını yapmış olduğunuz İşte Kendini Yetiştirme" ölçeğini kullanmak istiyorum. Ölçme aracını
kullanımı noktasında izninizi rica ediyorum.
Çalışmalarınızda Kolaylıklar diliyorum.

Saygılarımla,

Öğr. Gör. Fevziye GURLAŞ
Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü
Tıbbi Sekreterlik ve Dokümantasyon Programı
Gümüşhane Üniversitesi/ Şiran Sağlık Hizmetleri MYO
Gümüşhane/TURKEY



Ek 5. Proaktif Davranış Ölçeği İçin Kullanım İzni

Dear Professor Dr. Chia-Huei Wu ,
Dear Professor Dr. Sharon K. Parker,
Dear Professor Dr. Long-Zeng Wu,
Dear Professor Dr. Cynthia Lee,

I am a doctoral student at Gümüşhane University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration.

At the same time, I am working as a lecturer in the Department of Medical Services and Techniques at Şiran Health Services Vocational School of Gümüşhane University Medical Documentation and Secretarial Program.

I would like to use your "Career-oriented proactive behavior" and "Work unit-oriented proactive behavior" items in my study titled "A Research on Determining Proactive Behavior Precursors of Employees". I request your permission to use the measuring tool you have used.

I wish you good work with best regards.

Öğr. Gör. Fevziye GURLAŞ
Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü
Tıbbi Sekreterlik ve Dokümantasyon Programı
Gümüşhane Üniversitesi/ Şiran Sağlık Hizmetleri MYO
Gümüşhane/TURKEY

Ek 6. Güral Mobilya İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi

Sayın Yetkili,

Gümüşhane Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı 1709051007 numaralı öğrencisiyim. "Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" isimli doktora tez çalışmam için 14.10.2020-20.12.2020 tarihleri arasında kurumunuz bünyesinde çalışmakta devam eden kişiler üzerine yüz yüze olarak anket verisinin toplanması planlanmaktadır. Proaktif Davranışları ölçerken çalışanlarınız için şeffaf bir değerlendirme olması açısından anketin bu kısmını birim amirlerine yâda yöneticilerinizin cevaplaması gerekmektedir. Yapılacak araştırma için gerekli izinlerin alınması ve araştırma onayı dâhilinde olur bilginin tarafıma iletilmesi hususunda gereğini arz ederim. (10.14.2020).

Ek 7. Sümer Cam İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi

Gümüşhane Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı 1709051007 numaralı öğrencisiyim. “Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” isimli doktora tez çalışmam için 14.10.2020-20.12.2020 tarihleri arasında kurumunuz bünyesinde çalışmakta devam eden kişiler üzerine yüz yüze olarak anket verisinin toplanması planlanmaktadır. Proaktif Davranışları ölçerken çalışanlarınız için şeffaf bir değerlendirme olması açısından anketin bu kısmını birim amirlerine yâda yöneticilerinizin cevaplaması gerekmektedir. Yapılacak araştırma için gerekli izinlerin alınması ve araştırma onayı dâhilinde olur bilginin tarafıma iletilmesi hususunda gereğini arz ederim. (10.14.2020).

Ek 8. Sunka İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi

Gümüşhane Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı 1709051007 numaralı öğrencisiyim. “Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” isimli doktora tez çalışmam için 14.10.2020-20.12.2020 tarihleri arasında kurumunuz bünyesinde çalışmakta devam eden kişiler üzerine yüz yüze olarak anket verisinin toplanması planlanmaktadır. Proaktif Davranışları ölçerken çalışanlarımız için şeffaf bir değerlendirme olması açısından anketin bu kısmını birim amirlerine yâda yöneticilerinizin cevaplaması gerekmektedir. Yapılacak araştırma için gerekli izinlerin alınması ve araştırma onayı dâhilinde olur bilginin tarafıma iletilmesi hususunda gereğini arz ederim. (10.14.2020).

Ek 9. Bateks İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi

Gümüşhane Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı 1709051007 numaralı öğrencisiyim. “Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” isimli doktora tez çalışmam için 14.10.2020-20.12.2020 tarihleri arasında kurumunuz bünyesinde çalışmakta devam eden kişiler üzerine yüz yüze olarak anket verisinin toplanması planlanmaktadır. Proaktif Davranışları ölçerken çalışanlarınız için şeffaf bir değerlendirme olması açısından anketin bu kısmını birim amirlerine yâda yöneticilerinizin cevaplaması gerekmektedir. Yapılacak araştırma için gerekli izinlerin alınması ve araştırma onayı dâhilinde olur bilginin tarafıma iletilmesi hususunda gereğini arz ederim. (10.14.2020).

Ek 10. Nil Mobilya İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi

Gümüşhane Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı 1709051007 numaralı öğrencisiyim. "Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" isimli doktora tez çalışmam için 14.10.2020-20.12.2020 tarihleri arasında kurumunuz bünyesinde çalışmakta devam eden kişiler üzerine yüz yüze olarak anket verisinin toplanması planlanmaktadır. Proaktif Davranışları ölçerken çalışanlarınız için şeffaf bir değerlendirme olması açısından anketin bu kısmını birim amirlerine yada yöneticilerinizin cevaplaması gerekmektedir. Yapılacak araştırma için gerekli izinlerin alınması ve araştırma onayı dâhilinde olur bilginin tarafıma iletilmesi hususunda gereğini arz ederim. (10.14.2020).

Ek 11. Tulpar Mobilya İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi

Gümüşhane Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı 1709051007 numaralı öğrencisiyim. “Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” isimli doktora tez çalışmam için 14.10.2020-20.12.2020 tarihleri arasında kurumunuz bünyesinde çalışmakta devam eden kişiler üzerine yüz yüze olarak anket verisinin toplanması planlanmaktadır. Proaktif Davranışları ölçerken çalışanlarınız için şeffaf bir değerlendirme olması açısından anketin bu kısmını birim amirlerine yâda yöneticilerinizin cevaplaması gerekmektedir. Yapılacak araştırma için gerekli izinlerin alınması ve araştırma onayı dâhilinde olur bilginin tarafıma iletilmesi hususunda gereğini arz ederim. (10.14.2020).

Ek 12. Başarı Konsept İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi

Gümüşhane Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı 1709051007 numaralı öğrencisiyim. “Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” isimli doktora tez çalışmam için 14.10.2020-20.12.2020 tarihleri arasında kurumunuz bünyesinde çalışmakta devam eden kişiler üzerine yüz yüze olarak anket verisinin toplanması planlanmaktadır. Proaktif Davranışları ölçerken çalışanlarınız için şeffaf bir değerlendirme olması açısından anketin bu kısmını birim amirlerine yâda yöneticilerinizin cevaplaması gerekmektedir. Yapılacak araştırma için gerekli izinlerin alınması ve araştırma onayı dâhilinde olur bilginin tarafıma iletilmesi hususunda gereğini arz ederim. (10.14.2020).

Ek 13. Lüksan Mobilya İşletmesine Ait Araştırma İzni Onay Belgesi

Gümüşhane Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı 1709051007 numaralı öğrencisiyim. “Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” isimli doktora tez çalışmam için 14.10.2020-20.12.2020 tarihleri arasında kurumunuz bünyesinde çalışmakta devam eden kişiler üzerine yüz yüze olarak anket verisinin toplanması planlanmaktadır. Proaktif Davranışları ölçerken çalışanlarınız için şeffaf bir değerlendirme olması açısından anketin bu kısmını birim amirlerine yâda yöneticilerinizin cevaplaması gerekmektedir. Yapılacak araştırma için gerekli izinlerin alınması ve araştırma onayı dâhilinde olur bilginin tarafıma iletilmesi hususunda gereğini arz ederim. (10.14.2020).

Ek 14. Yavuz Selim Kemik Hastalıkları ve Rehabilitasyon Hastanesi Araştırma İzni
Onay Belgesi



T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Yavuz Selim Kemik Hastalıkları ve Rehabilitasyon Hastanesi Başhekimliği

TRABZON YAVUZ SELİM KEMİK HASTALIKLARI VE
REHABİLİTASYON HASTANESİ - TRABZON YAVUZ
SELİM KEMİK HASTALIKLARI VE REHABİLİTASYON
HASTANESİ
02/10/2020 15:14 - 83084854 - 604.01.01 - E.1611



Sayı : 83084854-604.01.01
Konu : Araştırma İzni, Fevziye GURLAŞ

TRABZON İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
(Personel Hizmetleri Başkanlığı)
(Eğitim Hizmetleri Birimi)

İlgi : 28/09/2020 tarihli ve 55568733-604.01.01-598 sayılı yazınız.

Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Fevziye GURLAŞ'ın "**Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**" başlıklı doktora tez araştırmasını Hastanemizde uygulama talebi Başhekimliğimiz tarafından değerlendirilerek uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Uzm.Dr.Mehmet ATALI
Başhekim

Ek 15. S.B.Ü. Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi Araştırma İzni Onay Belgesi



T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü
S.B.Ü. Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği



Sayı : 23618724-799
Konu : Araştırma İzni/ Fevziye GURLAŞ

TRABZON İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
Personel Hizmetleri Başkanlığı
Eğitim Hizmetleri Birimi

İlgi : 28/09/2020 tarihli ve 55568733-604.01.01-598 sayılı yazınız.

İlgi tarihli ve sayılı yazınızda; Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Fevziye GURLAŞ'ın "**Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**" başlıklı doktora tez araştırmasını Hastanemizde uygulama talebi belirtilmiştir.

Söz konusu araştırma talebi Başhekimliğimizce değerlendirilmiş olup araştırmaya dahil edilmesi planlanan çalışanların neye göre dahil edileceği, gönüllülük esasının belirtilmesi ve gönüllülük onam formunun çalışmaya eklenerek ilgili başvurunun tekrar yapılması hususunda,

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Prof.Dr.Süleyman TÜREDİ
Başhekim

Ek 16. Fatih Devlet Hastanesi Araştırma İzni Onay Belgesi



T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü
Fatih Devlet Hastanesi Başhekimliği

TRABZON FATİH DEVLET HASTANESİ - TRABZON FATİH
DEVLET HASTANESİ
01/10/2020 15:39 - 16776404 - 799 - E.4414



Sayı : 16776404-799
Konu : Araştırma İzni, Fevziye GURLAŞ

TRABZON İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
(Personel Hizmetleri Başkanlığı)
(Eğitim Hizmetleri Birimi)

İlgi : 28/09/2020 tarihli ve 55568733-604.01.01-598 sayılı yazınız

İlgi tarih ve sayılı yazınız gereği;Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Fevziye GURLAŞ'ın "**Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**" başlıklı doktora tez çalışmasını Hastanemizde uygulama talebi uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Op.Dr.İsmail ULUSAL
Başhekim

Ek 17. Akçaabat Haçkalı Baba Devlet Hastanesi Araştırma İzni Onay Belgesi



T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü
Akçaabat Haçkalı Baba Devlet Hastanesi Başhekimliği

Sayı : 29907235-619
Konu : Araştırma İzni, Fevziye GURLAŞ

TRABZON İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
(Personel Hizmetleri Başkanlığı)
(Eğitim Hizmetleri Birimi)

Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Fevziye GURLAŞ'ın "**Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**" başlıklı doktora tez araştırmasını Hastanemizde uygulama talebi tarafımızdan uygun bulunmuştur.

Gereği bilgilerinize arz olunur.

e-imzalıdır.
Op.Dr.Hasan H.
ARSLANTÜRK
Başhekim

Ek 18. Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi Araştırma İzni Onay Belgesi



T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü
Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi Başhekimliği



Sayı : 13431332/604.01.01
Konu : Araştırma İzni, Fevziye GURLAŞ

TRABZON İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
(Personel Hizmetleri Başkanlığı)
(Eğitim Hizmetleri Birimi)

İlgi : 28/09/2020 tarihli ve 55568733-604.01.01-598 sayılı yazı.

İlgi tarih ve sayılı yazınıza istinaden, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Fevziye GURLAŞ'ın **"Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma"** başlıklı doktora tez araştırmasını Hastanemizde uygulama talebi tarafımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Dt.Mustafa BAŞKAN
Başhekim

Ek 19. Zonguldak İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzni Onay Belgesi



T.C.
ZONGULDAK VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : 95762934-799
Konu : Anket Çalışması (Fevziye
GURLAŞ)

DAĞITIM YERLERİNE

Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 23.07.2020 tarih ve E.6204 sayılı yazısı gereği, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Fevziye GURLAŞ'ın '**Çalışanların Proaktif Davranışlarda Bulunmalarını Sağlayan Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**' adlı doktora tezinde kullanacağı ve COVID-19 koruma tedbirleri kapsamında 20.07.2020 tarih ile 20.12.2020 tarihleri arasında **online olarak yapacağı anket çalışması için yazının ekinde belirtilen anket linklerinin** kurumunuzda görev yapan sağlık çalışanlarına duyurulması , planlanan çalışmaları kesinlikle kişisel veri ya da başka bir deyişle kişilik mahremiyet hakkını ihlal edecek hiçbir bilginin kullanılmaması kaydıyla Müdürlüğümüz tarafından uygun görülmüş olup, tez çalışmasının hizmeti aksatmayacak şekilde yürütülmesi, çalışmaya katılımların gönüllülük esasına göre yapılması, kişisel verilere ve özel hayatın korunmasına yönelik mevzuata aykırı sorular ihtiva edip etmediğinin tetkiki, araştırmanın amacı, yöntemi, kapsamı ve süresi, araştırma metodu ve kavramsal çerçevesini açıklayan bilgiler göz önünde bulundurularak yapılacak çalışmanın sonucunun Müdürlüğümüz bilgisi dışında ilan edilmemesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır.
Uzm. Dr. Ertuğrul GÜNER
İl Sağlık Müdürü

Ek:Yazı Örneği (16 sayfa)

Dağıtım:
Zonguldak Kamu Hastaneleri

ETİK KURUL KARARI

T.C. GÜMÜŞHANE
ÜNİVERSİTESİ
Rektörlüğü



GÜMÜŞHANE
UNIVERSITY
Rector's Office

Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : 95674917-108.99-E.14995

17/06/2020

Konu : Etik Kurul Onay

DAĞITIM YERLERİNE

Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kuruluna yapmış olduğunuz başvurunuz, Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun **2020/06 sayı ve 11/06/2020** tarihli toplantısında görüşülmüş ve kabul edilmiştir. Proje onay formu Hukuk Müşavirliğinden alınacaktır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim

e-imzalıdır

Prof. Dr. Günay ÇAKIR
Kurul Başkanı

Dağıtım:

Sayın Öğr. Gör. Fevziye GURLAŞ

Adres:

Telefon:

E-Posta:

Faks:

ÖZGEÇMİŞ

Fevziye Bekar, 2010 yılında girdiği Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. 2014 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı'na (Tezli Yüksek Lisans) girmeye hak kazandı.

Bildiriler

İlhan Nas. T. ve Gurlaş. F. (2019). Sürdürülebilir Turizm Kapsamında Permakültür Disiplinin Uygulandığı Ekolojik Köy ve Çiftliklerine Yönelik Bir değerlendirme.” Karadeniz II: Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi. (UBAK Uluslararası Bilimler Akademisi. 25-26 Ağustos 2019, Rize, s. 549-559.

Akyol, H., Tekin. Z., Gurlaş. F. ve Karakuş. K. (2019). Türkiye’de Göç ve Turizm İlişkisinin İncelenmesi. Karadeniz II: Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi. UBAK Uluslararası Bilimler Akademisi. . 25-26 Ağustos 2019, Rize, s. 542-548.

Demir. F. ve Gurlaş F. (2018). Permakültür Örgütsel Ekoloji Bağlamında Değerlendirilebilir Mi? Türkiye Sermaye Piyasasındaki Aracı Kurumlar Üzerine Bir Araştırma!” Örgüt Kuramı Sempozyumu.İzmir Ekonomi Üniversitesi. 8-9 Şubat 2018, İzmir, s. 34-44.

Tekin. Z. Gurlaş F. Akyol H. Karakus K. (2019). Teknolojik Inovasyon ve Girişimciliğin Sağlık Finansmanı ile Olan İlişkisi Nedir? 4. International Health Sciences and Management Conference (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum) (Yayın No:5812321)

Gurlaş, F. ve Düzgün, A. (2021). Asil – Vekil İlişkisi Bağlamında Para Sevgisinin Rolünün İncelenmesi”. 12. Örgüt Kuramı Sempozyumu Karadeniz Teknik Üniversitesi, 22-23 Ocak 2021, Trabzon, s. 22-29.

Akar, V. ve Gurlaş, F. (2021). The Moderator Role Of Avoiding Uncertainty in The Effect Of Health Perception On Work Allienation. Şehr-İ Ayasofya Uluslararası Kültür, Medeniyet ve Sosyal Bilimlerde Multidisipliner Araştırmalar Kongresi 20-21 Ocak 2021, İstanbul, s. 140-150.

Gurlaş, F. ve Akar, V. (2021). A Research on Pharmacy Employees Based on The Team Activity Model In The New Coronavirus Pandemi Process. Şehr-İ Ayasofya Uluslararası Kültür, Medeniyet ve Sosyal Bilimlerde Multidisipliner Araştırmalar Kongresi, 20-21 Ocak 2021, İstanbul. S. 129 – 139.

- Bekar, F. ve Akar V. (2021). COVID-19 Korkusunun Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisinde İş Arkadaşlığının Düzenleyici Rolü. UYSAD 8. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Bilimler Kongresi 6-8 Kasım 2021, İstanbul, s. 126-138.
- Akar, V., Bekar, F. ve Kılıç, Y. (2021). İşin Anlamlılığının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde COVID-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü. UYSAD 8. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Bilimler Kongresi, 6-8 Kasım 2021, İstanbul, s. 181-191.
- Bekar, F. ve Çam, H. (2021). COVID-19 Sürecinde Akademisyenlerin Acil Uzaktan Eğitim Sistemini Kullanım Algılarının Planlı Davranış Teorisi Temelinde Teknoloji Kabul Modeli ile İncelenmesi. X. International Conference on Social Research and Behavioral Sciences. October 29-31 2021, Antalya, s. 559-571.
- Bekar, F. (2021). Kaynak Kullanımının Tıbbi Hata Üzerindeki Etkisi: 112 Acil Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. X. International Conference on Social Research and Behavioral Sciences. October 29-31 2021, Antalya, s. 190 – 199.