

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİCİLİĞİ BİLİM DALI

SPOR EĞİTİM KURUMLARINDA ZORUNLU VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI İLE BAZI ÖRGÜTSEL TUTUM VE
DAVRANIŞLARIN İLİŞKİSİ

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Mustafa Ertan TABUK

Danışman
Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

BOLU, 2016

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Mustafa Ertan TABUK'a ait "Spor Eğitim Kurumlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bazı Örgütsel Tutum ve Davranışların İlişkisi" adlı çalışma jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında **Doktora Tezi** olarak oy birliğiyle/oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

30/06/2016

Unvan, Adı/Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı): Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU	 
Üye : Doç. Dr. Ali AYCAN	 
Üye : Doç. Dr. Dilşad ÇOKNAZ	 
Üye : Doç. Dr. Hakan KOLAYIŞ	 
Üye : Yrd. Doç. Dr. Sevda ÇİFTÇİ	 

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Prof. Dr. Erol ÖZTÜRK

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK UYGUNLUK BEYANI

Doktora Tezi olarak sunduğum, “Spor Eğitim Kurumlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bazı Örgütsel Davranışların İlişkisi” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başvuru kaynaklardan yapılan alıntılarının adlarının bilimsel kurallara uygun olarak metin içerisinde, dipnotlarda ve kaynaklarda gösterildiğini, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mustafa Ertan TABUK

30/06/2016

ÖNSÖZ

Türkiye’de spor örgütleri ve Türk spor teşkilatı üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar genellikle spor örgütlerinde çalışan bireylerin, yani örgütün performansına etki eden entelektüel sermayenin, diğer bir deyişle örgüt içindeki işleri gerçekleştiren çalışanların örgütsel ve bireysel amaçlara dair bilgi, beceri, yetenek ve deneyim gibi özelliklerini kapsamaktadır. Çünkü yaşayan bir organizma olan örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için mevcut insan kaynağını kullanarak iş yapmaları gereklidir. Örgütün görev ve sorumluluk alanına giren işlerin yapılmasında, bireylerin, işlerin ve örgütsel yapının planlanması, örgütlenmesi, koordinasyonu ve nihayet yönetilmesi sürecinde en temel unsurlardan birisi çalışanlardır. Sektör çalışanlarının eğitimi üniversiteler tarafından yürütülmektedir. Üniversitelerdeki örgütsel yapı ve ilişkiler ise çıktının yani sektör çalışan adaylarının niteliklerini etkilemektedir. Yanı sıra çalışmada ele alınmayan yönetim yapısı ve tarzı gibi birçok faktör akademisyenlerin dolayısıyla da Türk spor camiasına hizmet etme amacıyla yetiştirilen bireylerin niteliklerini etkileyecektir. Bu bağlamda üniversitelerdeki örgütsel yapı, görev, yetki ve sorumlulukların dışında kalan ve akademisyenlerin performansına etki edebileceği düşünülen zorunlu vatandaşlık davranışının tanımlanması, örgütsel ilişkilerinin ortaya çıkarılması akademisyenlerin iş yaşamını geliştirmek açısından faydalı görülmektedir. Bu nedenle yapılan çalışmanın akademik hayatın bazı gerçeklerini ortaya koyacağını düşünmekteyiz. Umulur ki bu tür çalışmalar üniversiteleri nitelik ve nicelik açısından geliştirecek, modern bir yönetim anlayışına kavuşturulması için yeni bir fırsat yaratacaktır. Çalışmamız, üniversitelerde meydana gelecek değişimlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde yaşanan örgütsel ilişkilerin çeşitlenip gelişmesine ve akademisyenlerin bilimsel özerkliğine katkıda bulunarak yeni düzenlemelerin yapılmasına veri sağlayacaktır.

Mustafa Ertan TABUK

30.06.2016

ÖZET

SPOR EĞİTİM KURUMLARINDA ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE BAZI ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE TUTUMLARIN İLİŞKİSİ

Mustafa Ertan TABUK

Doktora Tezi

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

Haziran - 2016, 182 + XVII Sayfa

Bu tezin amacı, spor eğitim kurumlarında birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışına etkilerini ortaya koymaktır. Araştırma Türkiye’de spor bilimleri ile ilgili eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeli kapsamaktadır. Araştırmada nicel araştırma yaklaşımına ilişkin genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma probleminin çözümünde kullanılacak olan veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Bu araştırmanın ana kütlesi ($\pm 25;1350$ kişi) Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Örneklem gurubu, ana kütle içerisinde rastlantısal yöntemle seçilen 301 akademik personelden oluşmuştur. Anketler, tüm akademik personele elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Veriler SPSS istatistiksel paket programı ile değerlendirilmiştir. Değerlendirmede ölçek ifadelerinin güvenilirliğine bakılmış, frekans dağılımları incelenmiş, tanımlayıcı ve keşifsel faktör analizleri uygulanmıştır. Araştırma probleminin çözümü için ise t-test, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada medeni hal($t_{0,05;299}=-3,448$) ve görev unvanı ($F=2,830, p<0,05$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasında($F=3,022, p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Lisans mezuniyet

alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizleri sonucunda, zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey-iş uyumu (%-34,3) ve birey örgüt uyumu (%35,3) arasında negatif yönlü, uyumlu kişilik (%22,2), işten ayrılma niyeti (%31,9), işe yabancılaşma (%45) ve tükenmişlik (%45,4) ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmanın ana değişkeni olan zorunlu vatandaşlık davranışı ile bağımsız değişkenleri arasında birey-örgüt uyumu ($\beta = -.519$), birey-iş uyumu ($\beta = -.340$), uyumlu kişilik ($\beta = .642$), işten ayrılma niyeti ($\beta = .328$), işe yabancılaşma ($\beta = .610$) tükenmişlik ($\beta = .469$) arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri bir bütün olarak zorunlu vatandaşlık davranışında meydana gelen değişimin %29,8'ini açıklamaktadır. Sonuçlardan da anlaşılabacağı üzere zorunlu vatandaşlık davranışına en fazla etki eden faktör uyumluluk olarak belirlenmiştir. Uyumlu bireylerin diğer çalışanlara nazaran yapılacak işlere karşı zorlayıcı davranışlar hissetmediği belirlenmiştir. Birey-örgüt ve birey-iş uyumsuzluğu yaşayan akademisyenlerin ise, zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri daha yüksektir. İşe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti ve tükenmişliğin düzeyi yüksek çalışanların ise, daha fazla baskı hissettikleri görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Uyumlu Kişilik, Spor Yönetimi.

ABSTRACT

RELATIONSHIPS BETWEEN COMPULSORY CITIZENSHIP BEHAVIOR AND MISCCELLANEOUS ORGANIZATIONAL BEHAVIORS AND ATTITUDES IN SPORTS EDUCATION INSTITUTIONS

Mustafa Ertan TABUK

PhD Thesis

Department of Sports Management

Advisor: Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

June - 2016, 182 +XVII Pages

The aim of this study is to determine affects of potential influencers such as person-job fit, person-organization fit, agreeability, intention to quit, work alienation and burnout on compulsory citizenship behaviour of academicians. Our research covers academic personnel employed in Departments of Sports Sciences at universities in Turkey. Amongst general screening models related to quantitative research, relational screening model has been utilised. Universe ($\pm 25;1350$ people) consists of academicians working in sports education institutions in Turkey, sampling group is formed of 301 academicians chosen randomly within the universe. Questionnaires are sent to all academicians via e-mails. Data acquired has been evaluated using SPSS statistical software package. Reliability of scale statements, frequency distribution are checked, descriptive and exploratory factor analyses are applied. In the resolution process of the research problem, t-Test, one-way analysis of variance (ANOVA) correlation and regression analyses have been exercised. A meaningful difference is found between marital status ($t_{0,05;299}=-3,448$) and title, and major and person-job fit ($F=3,022$, $p<0,05$). No meaningful relations is determined between major and compulsory citizenship behavior. As a result of correlation analyses, negative relationships between compulsory citizenship behavior with person-job fit ($\%-34,3$) and person-organization

fit (%35,3), positive relationship with agreeability (%22,2), intention to quit (%31,9), work alienation (%45) and burnout (%45,4) are observed. Meaningful relationships are also determined between main variable of compulsory citizenship behavior and independent variables of person-organization fit ($\beta = -.519$), person-job fit ($\beta = -.340$), agreeable personality ($\beta = .642$), intent to leave ($\beta = .328$), work alienation ($\beta = .610$) and burnout ($\beta = .469$). Independent variables of our study explains 29,8% of change in compulsory citizenship behavior. Eventually, agreeability is found to be the most affective factor on compulsory citizenship behavior. It is also observed that agreeable individuals do not demonstrate compulsive behavior for the tasks assigned whereas academicians experiencing discrepancy in person-organization and person-job fit are found to present higher levels of compulsory citizenship behavior. Employees with higher levels of work alienation, intent to leave and burnout are found to feel more distressed.

Key Words: Compulsory Citizenship Behaviour, Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Agreeableness, Sports Management

TEŞEKKÜR

Tez konusunun belirlenmesinde, araştırma aşamasında, yön tayininde ve tamamlanmasında destek olan değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Nevzat Mirzeoğlu'na bana ayırdığı değerli zamanı ve sağladığı destek için minnettarım. Tezimin başlangıcından bitimine kadar bana inanan, benden yardımlarını esirgemeyen, her zaman yanımda olan, bildiklerini paylaşan ve bildiklerimizi paylaşmamızı öğreten Sayın Prof. Dr. Gazanfer Doğu, Sayın Doç. Dr. Ali Aycan, Sayın Doç. Dr. Dilşad Çoknaz, Sayın Yrd. Doç. Dr. Müberra Atalay Çelebi, Sayın Doç. Dr. Selami Özsoy ve jüri üyeleri Sayın Doç. Dr. Hakan Kolayış ve Yrd. Doç. Dr. Sevda Çiftçi ile Abant İzzet Baysal Üniversitesinin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunun tüm akademik ve idari personeline, yine akademik hayata başlamamda kendisinin bilgi ve tecrübelerinden çokça faydalandığım Prof. Dr. Mahmut Özdevecioğlu ve Doç. Dr. Yusuf Can'a ve çalışmamda desteklerini esirgemeyen meslektaşlarım Doç. Dr. Kemal Göral ve Yrd. Doç. Dr. Ali Bayram'a teşekkür ederim. Tez çalışması sürecinde her türlü konuda bana destek olan kıymetli dostum, Yrd. Doç. Dr. Ali Salur ve Fahrettin Kubilay Çırak ile kadim dostum Rıza Serhat Özakin'a desteklerinden dolayı teşekkür ederim. Son olarak da; gösterdikleri sabır ve verdikleri her türlü emek ve destek için ailem ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Bilgi, beceri ve yaşam deneyimlerimin gelişmesinde emeği geçen, gelişmeme her yönde katkı sağlayan, burada sayamadığım tüm insanlara minnettarım.

Mustafa Ertan TABUK

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK UYGUNLUK BEYANI.....	iii
ÖN SÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
TEŞEKKÜR	ix
İÇİNDEKİLER	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
TABLolar LİSTESİ	xvi
 I. BÖLÜM.....	 1
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Önemi	4
1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	5
1.3. Problem Cümlesi	6
1.3.1. Alt Problemler.....	6
1.4. Araştırmanın Hipotezleri	7
1.4.1. Hipotezler.....	7
1.5. Sayıtlılar.....	8
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.7. Tanımlar.....	8
 II. BÖLÜM	 11
2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR	11
2.1. Kuramsal Temeller	11
2.1.1. Davranış Kavramı	11
2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	12

2.1.3. Davranışa Etki Eden Faktörler	15
2.1.3.1. İnanışlar	16
2.1.3.2. Özel Normlar	17
2.1.3.3. Algılanan Davranışsal Kontrol	18
2.1.3.4. Güven.....	19
2.1.3.5. İş Değerleri	20
2.1.3.6. İş Ahlakı.....	21
2.1.3.7. İş Statü Uyumu	22
2.1.3.8. İş Alternatifleri Geçmişi	23
2.1.3.9. Çalışan Maaş Tercihi	23
2.1.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	24
2.1.5. Birey-Örgüt Uyumu	25
2.1.6. Birey-İş Uyumu	31
2.1.6.1. Birey-İş Uyumu ve Kimlik	34
2.1.7. Kişilik.....	35
2.1.7.1. Beş Faktör Kişilik Modeli.....	37
2.1.7.2. Kişiliğin Uyumluluk Boyutu	41
2.1.8. İşten Ayrılma Niyeti	42
2.1.8.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	45
2.1.9. İşe Yabancılaşma	46
2.1.10. Tükenmişlik	51
2.2. İlgili Literatür.....	55
2.2.1. Yurt içi Literatür	55
2.2.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	55
2.2.1.2. Birey-Örgüt Uyumu	55
2.2.1.3. Birey-İş Uyumu	57
2.2.1.4. Kişilik; Uyumluluk Boyutu	58
2.2.1.5. İşten Ayrılma Niyeti	60
2.2.1.6. İşe Yabancılaşma	63
2.2.1.7. Tükenmişlik	65
2.2.2. Yurt Dışı Literatür	68
2.2.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	68

2.2.2.2. Birey-Örgüt Uyumu	69
2.2.2.3. Birey-İş Uyumu	69
2.2.2.4. Kişilik-Uyumluluk Boyutu	71
2.2.2.5. İşten Ayrılma Niyeti	72
2.2.2.6. İşe Yabancılaşma	74
2.2.2.7. Tükenmişlik	76
III.BÖLÜM	80
3. YÖNTEM	80
3.1. Araştırma Modeli	80
3.2. Evren ve Örneklem	81
3.3. Veri Toplama Yöntemi	84
3.4. Veri Toplama Araçları	84
3.5. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirliği	87
3.6. Verilerin Toplanması	88
3.7. Verilerin Çözümlemesi	88
IV. BÖLÜM	89
4. BULGULAR	89
4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	89
4.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	89
4.1.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	90
4.1.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	91
4.1.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	91
4.1.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	92
4.1.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	93
4.1.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	94
4.2. Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	94
4.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışına İlişkin Keşifsel Faktör Analizi.....	95
4.2.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	96
4.2.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	96

4.2.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	97
4.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	97
4.2.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	98
4.2.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	99
4.3. Araştırma Problemi ile İlgili Analizler	99
4.3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları	99
4.3.2. Medeni Hal ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki ilişki	103
4.3.3. Lisans Mezuniyet Alanı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki	104
4.3.4. Lisans Mezuniyet Alanı İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	105
4.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi	105
4.4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişki	106
4.4.2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki ...	107
4.4.3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişki	107
4.4.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	108
4.4.5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki.	108
4.4.6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki	109
4.4.7. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tüm Değişkenler Arasındaki İlişki .	111

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	114
5.1. Tartışma.....	114
5.2. Sonuçlar.....	140
5.3. Öneriler	141
5.3.1. Yöneticilere Yönelik	141
5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	144

KAYNAKÇA	146

EKLER	175
EK 1. Anket Formu	176
ÖZGEÇMİŞ	180



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Birey-Çevre Uyumunda Farklı Bakış Açıları	30
Şekil 3.1: Araştırma Modeli	80
Şekil 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki Tekli İlişkiler	110
Şekil 4.2: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler	112



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri	81
Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	82
Tablo 3.3. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları.....	87
Tablo 4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ...	89
Tablo 4.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	90
Tablo 4.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	91
Tablo 4.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	92
Tablo 4.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	92
Tablo 4.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	93
Tablo 4.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	94
Tablo 4.8. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	95
Tablo 4.9. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	96
Tablo 4.10. Birey-İş Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	96
Tablo 4.11. Uyumlu Kişilik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	97
Tablo 4.12. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	98
Tablo 4.13. İşe Yabancılaşma Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	98
Tablo 4.14. Tükenmişlik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	99
Tablo 4.15. Korelasyon Analizi Sonuçları	101
Tablo 4.16. Medeni Hal Değişkenine Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması.....	103
Tablo 4.17. Görev Unvanlarına Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması	104
Tablo 4.18. Birey-İş Uyumu İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi	104
Tablo 4.20. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	106

Tablo 4.21. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey İş Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	107
Tablo 4.22. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Uyumluluk Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	107
Tablo 4.23. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşten Ayrılma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	108
Tablo 4.24. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	108
Tablo 4.25. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	109
Tablo 4.26. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	111
Tablo 4.27. Bağımsız Değişkenlerin Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerin Sıralaması.....	113

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Çalışmak için işletmelere giren bireylerin birden çok amaçları vardır. Bu amaçlar bazen diğer bireylerin amaçları ve örgüt amaçlarıyla benzeşirken bazen de uyuşmayabilir. Örgüt açısından beklenen, bireysel amaçların başarılmasında örgütsel amaçların aracılık edeceği düşüncesinin çalışana kazandırılmasıdır. Yani birey, “örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için yapacağı her şeyde aslında kendi amaçlarını gerçekleştirmeye doğru yönelmiştir” inancına sahip olan çalışanların varlığı, örgütün işlerliğine katkı sağlayacaktır. Bu tür düşünce yapısına sahip olan bireylerin, bireysel yeteneklerinin ve gizil güçlerinin örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik hizmet ettiği varsayılabilir.

Belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşan örgütlerin, amaçlarına ulaşabilmek, çağın getirmiş olduğu hızlı değişim ve gelişmelere adapte olabilmek ve rekabetçi dünyada devamlılıklarını sağlayabilmek için örgütün en önemli kaynaklarından birini oluşturan insan unsurunu etkili kullanmaları gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

Bireyin genel yaşam amaçları, onun hangi örgüte katılacağını, örgütte kalıp kalmayacağını ve örgüt içinde ortaya çıkabilecek amaçlarını etkileyecektir. Bireyin katıldığı örgüt bunları doğrudan karşılayabilir ya da bunları karşılamaya aracılık edebilir. Birey çalışma hayatında zevkli bir iş, sosyal güvence, özerklik gibi beklentilere sahip olabilir. Katılmış olduğu örgütün genel amaçları ve yapısı bireyin bu beklentilerini karşılamada yeterli ise; birey amaçları ve örgüt amaçlarının uyumu sağlanarak, bireysel amaçlara ulaşma yolunda, bireyin örgüt ve örgüt amaçları için göstereceği performans artabilir.

Birey amaçları ile örgüt amaçları arasında dengenin kurulmasında, işgücü devir hızının düşürülmesinde, işgören verimliliğinin etkin olarak sağlanmasında en önemli faktörlerden biri işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleridir. İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgüt amaçlarını benimsemeleri ve örgütle kendilerini özdeşleştirmeleri kolaylaşır, fedakârlık duyguları artar, örgüt üyeliklerini gönüllü olarak sürdürebilir ve rollerini etkin olarak yerine getirebilirler (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

Günümüz çalışma hayatında sürekli bir değişme görülmektedir. İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve genellikle yetişkinlik döneminin temel gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma, kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur (Gürol 2011). Örgütsel yapıda biçimsel ve biçimsel olmayan birçok faktör bulunmaktadır. Çalışan davranışı ve çalışanın örgüte karşı hisleri örgüt hayatını etkileyebilmektedir. Yaşayan bir organizma olan örgütte bulunan en temel faktör olan “insan” sergilediği tüm davranışlarla örgütün bir parçasıdır. Dolayısıyla insan faktörü, örgüt işlerliğini de doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle örgütte insan üzerine birçok çalışma yapılmıştır.

Örgüt kavramı, bireylerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçlarını, başka bireylerle bir araya gelerek grup halinde çaba, bilgi ve yeteneklerini birleştirmeleri yoluyla gerçekleştirmelerini mümkün kılan bir işbölümü ve koordinasyon sistemi, düzen veya yapı şeklinde ifade edilebilir (Şimşek 2010).

İnsan diğer canlılardan farklı olarak, yaşamak ve yaşamını düzene koymak için kalıtımla getirdiği gizil güçlerini, çevreyle etkileşimle birlikte yaşam gereklerini yeteneklere dönüştürmeyi öğrenen bir varlıktır. İnsan davranışlarını belirleyen duruma yönelik göreceli tartışmalar mevcuttur. Bir grup araştırmacı davranışın nedenlerini kişisel özelliklerle açıklarken (Epstein 1979; House, vd. 1996), diğer bir grup ise davranışın çevresel etkenler tarafından belirlendiğini iddia etmektedir (Mischel 1968; Davis-Blake ve Pfeffer 1989). İnsan davranışı birçok faktörden etkilenmektedir. Güdü, algı, tutum, öğrenme, değerler ve kültür gibi insana özgü değişkenler davranışların değişmesine

neden olabilirler. Örgütte çalışan insan da gerek bireysel davranışları gerekse grup davranışları olarak örgütü etkilenebilmektedir.

İnsan bulunduğu çevre itibariyle farklı davranışlar sergiler. İnsan davranışı, bireyin o anda içinde bulunduğu çevre tarafından belirlenir. Sosyal yaşam içinde farklı rol ve statüler üstlenen insan, içinde bulunduğu grubun normlarına ve değerlerine uyma eğilimindedir. Bu durum “Sosyal Etki ve Uyma” davranışları ile açıklanabilir. Günlük yaşamda karşılaşılan birçok sosyal davranış, sosyal etkiye maruz kalma nedeniyle meydana gelmektedir. Bir kişinin tutum ya da davranışı, bir başkasının ya da başkalarının varlığından etkilenmektedir (Kağıtçıbaşı 2008). Dolayısıyla insanın bir grup ya da örgüt içinde sergilediği davranışlar farklılık gösterebilir. Aynı uyma davranışı örgütler için de geçerlidir. İnsan çalıştığı örgütün normlarına ve koşullara uygun davranış sergiler. İnsanın doğal çevresinde sergilediği davranışlarla, örgüt ortamında sergilediği davranışlar birbirinden ayrıldığı için, örgütte sergilenen davranışlara örgütsel davranış denir (Başaran 2000). Bireysel normların örgütsel normlarla çatışması, bireysel uyum sorunlarına neden olabilir.

Bilimlerarası bir disiplin olan Örgütsel Davranış, yönetim, psikoloji, sosyoloji, antropoloji gibi insanı konu alan bilim dallarından yararlanır. Örgütsel davranış, örgütü bir sistem olarak tanımaya çalışırken, çalışanlar arası ilişkileri, ilişkilerin niteliğini, ilişkilerde etkili olan etmenleri inceleyerek birey davranışlarını, gruplaşmaları ve insanın grup içindeki davranışlarını inceler. Örgütsel Davranışın amacı, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, planlanan düzeyde örgütsel edim elde etmektir. Örgütsel edim, bazı kaynaklarda ürün üretmek, iş yapmak, işi bitirmek, görevde başarı göstermek, verim elde etmek, iş başarımı gibi sözlerle anlatılır (Başaran 2000). Örgütsel yaşamda insan, öncelikle kaynak, daha sonra değer ve günümüzde entelektüel sermaye olarak günden güne önem kazanan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle örgütte insanı araştırmak, örgüt başarısı açısından önemli bir konudur.

1.1. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında spor eğitim kurumlarında çalışan akademik personelin çalışma koşulları ve iş yeri ilişkilerindeki örgütsel yapıyı resmetmek amacı ile örgütsel ilişkileri ve örgüt içindeki bir takım tutum ve davranışları belirleyerek, akademisyenlerin gelecekteki çalışma yaşamında değişiklik yapılmasına yönelik tutumların oluşmasına zemin hazırlayacak verilerin toplanması amacını gütmektedir.

İlgili kanunlarla belirlenmiş görevleri yapan akademisyenlerin, çalıştıkları örgütle olan psikolojik durumlarının belirlenmesi, örgütün gelecekteki yaşamı açısından son derece önemlidir. Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar, örgütün geleceği, çalışanların örgüte dair tutumları ve örgütün normlarının belirlenmesi açısından son derece önemli olup, çalışanların örgüte dair tutumlarını ortaya koymaktadır. Çalışmanın insana yönelik modern örgütsel yapının oluşturulması, modern yönetim uygulamalarının kullanılması, çalışma ilişkileri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Yönetim tarzı ve yönetici davranışlarının da dolaylı olarak sorgulanacağı bu çalışmada, modern yönetimin örgüt yaşamına sunacağı katkıların belirlenmesi de hedeflenmektedir. Ayrıca, özellikle spor örgütleri ile ilgili yapılacak örgütsel davranış araştırmalarına da katkı sunması beklenmektedir.

Örgütsel davranış ve pozitif psikoloji alanında pek ilgi görmese de zorunlu vatandaşlık davranışı, gönüllülük içeren davranışların güçlü sosyal ve yönetsel baskı karşısında zorunlu hale gelmesi durumunu ifade eder. Örgütler çalışanlarının yüksek verimlilik ve bağlılıkla çalışmasını, örgüt değerlerine, vizyonuna ve misyonuna bağlı kalmalarını beklerler. Bunun aksine kendi istek ve amaçları doğrultusunda çalışan bireyler örgüt performansına negatif etki yapacağı gerekçesi ile iş tanımını dışındaki görev dışı işlerin yapılmasına yönelik baskıya maruz kalabilirler. Çalışan tutum ve davranışları bu tür baskı ve zorlayıcı davranışlar karşısında örgütsel değerlerden uzaklaşabilir veya örgüt bağlılığı azalabilir. Bunun da insan kaynaklarının verimli kullanılamaması veya amaçların gerçekleştirilememesi gibi örgütsel maliyetleri olabilir.

Bu çalışma, bireylerin çalışma performansı ve başarısına etki edebileceği düşünülen, gönüllü davranışların zorunlu hale gelmesiyle birlikte işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve iş stresi (Şeşen ve Soran 2013) gibi, örgüt çalışanlarına olumsuz etkilerle yüklü bir davranışın etkilerini azaltan veya artıran bazı örgütsel faktörleri ortaya koymayı amaçlaması bakımından önemlidir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Örgüt içinde çalışan bireylerin davranışlarını, davranışlarının sonuçlarını ve örgütsel yapı ile örgüte yapacağı katkı dikkate alındığında, birey davranışlarının altında yatan nedenlerin belirlenmesi yönetimin faydasına olacaktır. Gadot (2006) tarafından tanımlanan ve Zhao ve diğerleri (2013, 2014) tarafından araştırılan zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilgili literatürde çok fazla kaynak olmaması; mevcut kaynakların ise teorik ağırlıklı olması, konunun üzerindeki değişkenlerin nasıl etkileneceği veya değişkenler arası ilişkiler açısından açıklayıcı net bir bilgi sunmamaktadır.

Her geçen gün üniversitelerin sayısının artması, spor bilimleri alanında yeni bölümler açılması, bazı yüksekokul yapılarının spor bilimleri fakültelerine dönüştürülmesi ve benzeri rekabet koşullarının günden güne arttığı, akademik personel niteliklerinin ise ağırlaştığı eğitim sektöründe, insan kaynakları, üzerinde önemle durulması gereken bir konu haline gelmiştir. Akademik personel yetiştirmenin maliyeti ve zorluğunu da dikkate aldığımızda, üniversiteler için hayati önem taşıyan entelektüel sermaye yani akademik personel, örgüte değer katan, örgütün niteliklerinin ve başarısının gelişmesi veya duyurulmasında önemli bir yere sahip olan, bilgi, beceri ve yetenekleri ile üniversitelerin en önemli rekabet unsurlarından birisidir. Özellikle spor işletmelerinde çalışan personelin nitelikleri, akademisyenlerin aynı zamanda özel yeteneklere de sahip olması bakımından daha da önemlidir. Spor eğitim kurumlarında teorik ve uygulamalı eğitimlerin bir arada verildiği de dikkate alındığında, akademik personel, yetiştirilecek öğrencilerin niteliklerine katkı sağlayan ana unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle üniversitelerin sahip oldukları entelektüel sermaye

yani akademik personelden en yüksek seviyede nasıl faydalanılabileceğinin bilinmesi kaçınılmaz bir gerekliliktir.

Literatürde çok fazla kaynak bulunmaması nedeniyle maliyet ve zaman kısıtları da göz önünde bulundurularak, örgütlerde zorunlu vatandaşlık davranışını etkileyebileceği düşünülen değişkenler olan birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkisini ortaya koymak bu çalışmanın temel amacıdır. Bu bakımdan bu çalışma, Türkiye’de spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin zorunlu vatandaşlık davranışı algıları ile ilişkisi olan etmenlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

1.3. Problem Cümlesi

“Örgüt elemanları neden zorunlu vatandaşlık davranışı sergilerler?” temel sorusu ile “bazı örgütsel tutum ve davranışlar ile zorunlu vatandaşlık davranışı ilişkisini belirlemek” bu çalışmanın problem alanını oluşturmaktadır.

1.3.1. Alt Problemler

1. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin birey-örgüt uyumu düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
2. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin birey-iş uyumu düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
3. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin uyumluluk kişilik düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
4. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin işten ayrılma niyeti düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
5. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin tükenmişlik düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?

6. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin işe yabancılaşma düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
7. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin medeni hali ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
8. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
9. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
10. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Yukarıda belirtilen araştırma problemleri doğrultusunda oluşturulan araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir.

1.4.1. Hipotezler

- H₁. Birey-iş uyumunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₂. Birey-örgüt uyumunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₃. Uyumluluk kişilik boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₄. İşten ayrılma niyetinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₅. İşe yabancılaşmanın zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₆. Tükenmişliğin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₇. Medeni halin zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi vardır.
- H₈. Görev unvanının zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi vardır.
- H₉. Lisans mezuniyet alanının birey-iş uyumuna etkisi vardır.
- H₁₀. Lisans mezuniyet alanının zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi yoktur.

1.5. Sayıtlar

Araştırmada katılımcıların, araştırma sorularını doğru ve tarafsız bir şekilde yanıtlayacağı ve veri toplama araçlarının spor bilimleri alanındaki eğitim kurumlarında görevli akademik personelin, zorunlu vatandaşlık davranışını farklı değişkenler açısından ortaya koyabilmek için yeterli bir ölçüm aracı olduğu varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın temel kısıtları diğer bütün çalışmalarda da olduğu gibi zaman ve maliyet kısıtlarıdır. Bu nedenle katılımcılar Türkiye'deki tüm üniversitelerin spor bilimleri alanındaki eğitim kurumlarında çalışan ve elektronik posta yolu ile anketlere cevap veren 301 akademisyenle sınırlandırılmıştır. Akademisyenlerin anket formunu doldurmak için zaman ayırmak istememesi veya gönderilen elektronik postalara cevap vermede isteksiz davranmaları da araştırmanın başka bir kısıtını oluşturmaktadır.

1.7. Tanımlar

Bu başlık altında çalışmanın esasını oluşturan anahtar kelimelerin tanımları verilmiştir.

Davranış: Davranış, psikolojik anlamda canlıların dış dünyaya karşı gösterdikleri her türlü bilişsel, duyuşsal ve psikomotor (bedensel-fiziksel) tepkilerin genel adıdır (wikipedia.org).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün hayatı için yaşamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan davranışlar olarak ifade edilir (Brief ve Motowidlo 1986).

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı: Güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllülük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalardır (Gadot 2006a).

Birey-Örgüt Uyumı: Geniş anlamı ile “birey ile çalıştığı örgüt arasında mevcut olan uyum” veya “örgütün değer ve normları ile bireyin değerleri arasındaki ahenk” olarak tanımlanabilir (Chatman 1989; Kristof 1996).

Birey-İş Uyumı: Çalışan seçimi için geleneksel temelli bir kavram olan birey-iş uyumu, iş nitelikleri ve bireyin yetenekleri veya işin nitelikleri ve bireyin arzuları arasındaki eşleşme derecesi olarak tanımlanır (Tomlinson ve Winston 2011).

Kişilik: İnsanın fiziksel ve sosyal çevresiyle etkileşimini ortaya koyan, insanın duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici biçimidir (Atkinson 1999).

Uyumluluk-Kişilik Boyutu: Uyumluluk kişiliğin kişilerarası ilişkilere yönelik bir boyutu olup, özellikle kişinin diğer kişilerle olan ilişkilerini ifade eder (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Cetin ve Hazir 2012).

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti (İAN), bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteğidir (Tett ve Meyer 1993).

İşe Yabancılaşma: İşe yabancılaşma, iş kontrolünü, güçsüzlüğü ve çalışan kişinin potansiyellerini ve yeteneklerini aşan taleplerde bulunulmasını kapsayan bir tür iş stresidir (Cheung 2008).

Tükenmişlik: Başarısızlık, yıpranma veya aşırı yüklenme sonucu oluşan güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler nedeniyle bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır (Freudenberger 1975).

Örgüt: Bir takım amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen hammadde, makine, insan gibi üretim araçlarının uygun bir bileşiminden oluşmuş kuruluşlardır.

Akademisyen: Üniversite ve benzeri yükseköğretim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan, 2547 sayılı kanuna tabi olarak çalışan kişilere verilen genel mesleki unvandır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Kişilik, Uyumluluk, İşten Ayrılma Niyeti, İşe Yabancılaşma, Tükenmişlik.



II. BÖLÜM

2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde araştırmanın temel kavram, kuram ve teorileri ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kuramsal Temeller

Araştırmanın bu bölümünde değişkenlerle ilgili literatür bilgisi yer almaktadır.

2.1.1. Davranış Kavramı

Davranış, genel kullanımda davranma işi veya biçimi, tutum, davranım, muamele, hareket, “dıştan gözlemlenebilecek tepkilerin toplamı”, “organizmanın uyarılar karşısındaki tepkilerinin bütünü”, “bir kimsenin içinde bulunduğu toplumsal, ekonomik ve kültürel koşullar dolayısıyla geliştirdiği ve onu aynı durumdaki kimselere yaklaştıran davranımların tümüne verilen ad”, “bir kimse ya da bir olay karşısında alınan durum” şeklinde ifade edilen bir kavramdır. Davranış, psikolojik anlamda canlıların dış dünyaya karşı gösterdikleri her türlü bilişsel, duyuşsal ve psikomotor (bedensel-fiziksel) tepkilerin genel adıdır (wikipedia.org).

Bireyin psikoloji biliminin temel kavramlarını bilmesinin hem kendisine hem de içinde yaşadığı topluma getireceği yararları iki temel grupta toplayabiliriz (Cüceloğlu 1999):

1. Kendi davranışlarının nedenlerini daha iyi anlamaya dayanan yararlar. Kendi davranışlarının nedenlerini daha iyi anlayabilen birey, daha bilinçli bir insan

olur. Bu şekilde biçimlenmiş bir eş, anne-baba, öğretmen, yönetici, çalışan veya işveren olarak daha sağlıklı davranma olanağına sahip olur.

2. Toplum olarak daha sağlıklı ve demokratik bir düzen oluşturmayı kolaylaştıran yararlar. Demokratik sistemle idare edilen bir toplumun vatandaşı, kendi bilgi ve görgüsü çerçevesinde doğru seçimlerde bulunabilir.

Psikoloji genç bir bilim olduğu ve insan davranışı gibi biyoloji, fizyoloji ve kimya gibi diğer bilimlerin süreçlerini içine alan son derece karmaşık bir konuyu içerdiği için, fiziksel doğayı konu edinen uzun bir geçmişe sahip bilimlerin ulaştığı kesinliğe ulaşamamıştır (Cüceloğlu 1999).

İnsan davranışı ne derece basit veya karmaşık olsa bile farklı yaklaşımlarla açıklanabilir. Nörobiyolojik yaklaşım davranışın nedenini insanın içinde yer alan fizyolojik, nörolojik son derece karmaşık sinirsel süreçlerle açıklayabilir. Davranışsal yaklaşım ise aynı davranışı uyarı ve tepki kavramlarıyla açıklar. Bilişsel yaklaşım ise kişinin amaçları ve beklentilerine yönelik olarak inceleyerek daha çok zihinsel süreçlere yer verir (Cüceloğlu 1999). Bu bağlamda örgüt içinde çalışan bireylerin davranışlarını, davranışlarının sonuçlarını ve örgütsel yapı ile örgüte yapacağı katkı dikkate alındığında, birey davranışlarının altında yatan nedenlerin belirlenmesi yönetimin faydasına olacaktır.

Öncelikle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı kavramının öncüllerinin belirlenmesine yönelik yaptığımız bu çalışmada Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramını da kısaca ifade etmekte fayda vardır.

2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temelinde, Balue (1964) tarafından tanımlanan ve sosyal gruplar ve örgütleri farklı dinamikler ile ilişkilendirerek analiz etmiş olduğu, lider-yönetici ve grubun diğer üyeleri arasında meydana gelen ilişkileri içeren Sosyal Değişim Teorisi, Oliver Williamson ve William Ouchi gibi örgüt teorisyenleri tarafından incelenmiştir (Organ vd. 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmalar, iş yerinde gönüllü ve isteğe bağlı şekilde gerçekleştirilen davranışların doğasını keşfetmeye yönelik çalışmalardır. Bu çalışmalar, iş çevresi ile ilgili sosyal durumlara ve işin teknik niteliklerine vurgu yapmaktadır (Buluç 2008).

Prososyal bir davranış türü (Brief ve Motowidlo 1986), iyi asker sendromu (Organ 1988) ve örgütsel gönüllük (George ve Jones 1997) olarak adlandırılan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün hayatı için yaşamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan davranışlar olarak ifade edilir (Brief ve Motowidlo 1986).

Organ (1997) örgütsel vatandaşlık davranışını "biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bütün olarak örgütün fonksiyonlarını yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı isteğe bağlı çalışan davranışları" olarak tanımlamıştır (Organ 1997).

Organ “iyi asker sendromu” olarak tarif ettiği örgütsel vatandaşlık davranışını, diğerkâmlık/yardımlaşma/özgecilik (altruism), nezaket (courtesy), vicdanlılık/bilinçlilik (conscientiousness), centilmenlik/sportmenlik (sportsmanship) ve sivil erdem (civil virtue) olarak beş boyutta ele almıştır (Organ 1988, 1997). Bunlar aşağıda verilmiştir:

1. Diğerkâmlık (Özgecilik): Çalışanların kendi işlerine ilave olarak işle ilgili problemlerde diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etme, işe yeni başlayanların sosyalleşme süreçlerine katkı sağlama, işe gelmeyen veya işini yetiştiremeyen arkadaşlarına destek sağlama gibi iş arkadaşlarına odaklı yardımlaşma davranışdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Kişinin işe yeni başlayan bir meslektaşına veya diğer mesai arkadaşlarına kendi iradesi ile yardım etmesi ve onlara gerektiğinde zaman ayırması gibi konuları kapsar. Özgecilik, genellikle bireye dönük davranışları kapsamakla birlikte, bireylerin performansının artması doğal olarak grubun etkililiğini de yükseltmektedir.
2. Vicdanlılık: Üstün görev bilinci, kimse takip etmese bile kurallara uyma, işe zamanında gelme, molaları zamanında bitirme, biçimsel rollerinin ötesinde

performans gösterme gibi örgüt odaklı yardımlaşma davranışlarıdır (Redman ve Snape 2005). Zamanın etkili kullanımı ve minimum beklentilerin ötesine giderek, beklenenden daha iyi performans gösterme ile ilgilidir.

3. Sportmenlik: Örgüt içerisindeki olumsuzluklardan şikâyetçi olmama, tolerans gösterme, işle ilgili her türlü faaliyeti sızlanmadan ve şikâyetçi olmadan yerine getirme davranışlarıdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Şikâyet ve sızlanmalardan kaçınma, zamanı etkili kullanma ve örgüt için yapıcı çalışmalarda bulunma ile ilgilidir.
4. Nezaket: Nezaket, çalışma arkadaşlarını ortaya çıkabilecek problemler konusunda önceden ikaz etme, onları bilgilendirme gibi çalışan davranışlarıdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Haberdar etme, hatırlatma, yararlı bilgileri aktarma yoluyla problemlerin önlenerek zamanın ve imkânların verimli kullanılması ile ilgilidir.
5. Erdemlilik: Çalışanların örgütü etkileyebilecek olaylara karşı kendilerini sorumlu kılmaları, alınan kararlara gönüllü olarak katılmaları, toplantılara iştirak etmeleri sivil erdem boyutu kapsamında olan davranışlardır (Schnake ve Dumler 1993; akt. Celik ve Cira 2008). Okulda bulunan kurullara, komitelere, tören ve merasimlere gönüllü olarak katılarak, örgüte olan ilgi ve katkısını geliştirme ile ilgilidir (DiPaola ve Hoy 2005).

Örgüt çalışma hayatında, yönetici beklentileri ve bireyin davranışları ile ilişkili olan örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde, çalışan ve örgüt arasında yapılan anlaşma vardır. Bu anlaşma iki türdür;

1. İş Kanununa dayalı iş sözleşmesi
2. Psikolojik anlaşma

Çalışanlar örgütle yaptıkları resmi iş sözleşmesinde, İş Kanununun (İŞK) 8. maddesinin birinci fıkrasında, "... bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işverenin) da ücret ödemeyi ..." üstlendiği sözleşme olarak tanımlanan iş sözleşmeleri ile çalışırlar. Bu sözleşmeler özlük hakları, ücret, maaş, izinler vb. özellikleri kapsarken psikolojik anlaşma örgüt ve çalışan arasındaki açıkça ifade edilmemiş beklentileri kapsar. Örgüt çalışana adil ve iş performansına dayalı ortam

sunarken, çalışan örgüte sadık, bağlı ve dürüst bir çizgide kalacağını ifade eder. Dolayısıyla psikolojik anlaşma, örgütler için ciddi bir öneme sahiptir.

Sosyal değişim esasına dayanan psikolojik anlaşma, çalışanların yöneticilerden beklentilerini içerir. Çalışanlar yöneticilerden özellikle adalet ve destek beklemektedirler. Tutarlı, adil ve iyi niyetli davranışlarla karşı karşıya kalan çalışanların, örgütün faydasına olacak ekstra rol davranışları sergileyeceği düşünülmektedir.

İlk sunumundan beri biraz gelişen ve birçok tartışmaya konu olan psikolojik anlaşma teriminin genel olarak, “asıl kişi ve grup arasında karşılıklı değişim sözleşmesinin terim ve koşullarına olan bireysel inancı yansıttığı düşünülmektedir”. Bu sözleşme psikolojik anlamda, bireyin karşılıklı yükümlülük algısını yansıtır. Sözleşmenin yürürlüğe girmesi için önemli olabilecek etkilere sahip olabilen tarafları kapsamına rağmen psikolojik anlaşma araştırmaları, genellikle bir tarafın, tipik olarak çalışanın, algıları üzerine odaklanır (McInnis ve Feldman 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş sözleşmesi ve psikolojik anlaşma kavramlarının olumlu yönleri dikkate alındığında örgütsel yapıda modern bir yönetim anlayışı uygulanmaya çalışıldığı düşünülebilir. İnsan odaklı bir yönetim tarzı çalışanların başarısını dolayısıyla da örgüt başarısını etkiler. Tüm bu anlatıların tersine bir durumu ifade eden, zorunlu vatandaşlık davranışı ise çalışanların yönetsel ve sosyal baskıya maruz kaldığı durumları ifade eder. Çalışanların örgütle olan ilişkilerinde sergiledikleri davranışların değişebileceği, mevcut konumunu korumak veya kişisel avantaj sağlamak adına “kendi” olamadığı durumların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu nedenle çalışmada bireylerin baskı altında çalışması yani zorunlu vatandaşlık davranışına maruz kalmaları ile ilişkisi olduğu düşünülen bazı faktörler incelenmiştir.

2.1.3. Davranışa Etki Eden Faktörler

İnsan davranışlarına etki eden işe ilişkin birçok faktör bulunmaktadır. İnanışlar ve öznel normlar, güven, algılanan davranışsal kontrol, iş değerleri, iş ahlakı, iş statü

uyumu, iş alternatifleri geçmişi ve çalışan maaş tercihi gibi faktörler davranışlara da etki eder. Örgüt içindeki bireyin davranışlarının ne derece zorunlu olduğu veya ne derece gönüllü olduğu konusunda daha ayrıntılı bilgi sahibi olmak faydalı olacaktır. Bu nedenle çalışmada kişiliğin uyumluluk boyutu üzerinde önemle durulmuştur. Yanı sıra bireyin öznel normları ve inanışları ile birey davranışlarını zorlaştıran veya kolaylaştıran algılanan davranışsal kontrol kavramlarını da irdelemek gereklidir. Ayrıca iş hayatında güven, iş ahlakı ve iş değerleri de bireyin örgütsel yaşantıları açısından önemli konular arasında yer almaktadır. Örgütsel yaşamın araştırıldığı bu çalışmada Akademisyenlerin kişi-örgüt/iş uyumlarının da araştırıldığı dikkate alındığında iş statü uyumu kavramı da irdelenmesi gereken diğer bir konudur. Konunun daha iyi anlaşılması amacıyla bu kavramları açıklamakta fayda vardır.

2.1.3.1. İnanışlar

Tavır kişinin bir nesneye karşı olumlu veya olumsuz değerlendirmesine işaret ederken, inanışlar o kişinin nesne hakkında sahip olduğu bilgiyi temsil eder. Diğer bir deyişle, tavırlar inanışların bir fonksiyonudur. İnanış, nesneyi bir simgeye bağlar. Örneğin, bu çalışmada nesne işe gönüllü/zorunlu katılım, simge ise daha iyi örgütsel çalışma ortamıdır. İnanış, kişinin “inanışa konu nesneyle başka bir nesne, değer, kavram veya simge arasındaki ilişkiye dair öznel olasılık değerlendirmesidir” (Fishbein ve Ajzen 1975).

Fishbein ve Ajzen (1975)’e göre inanışlar üç farklı şekilde oluşturulabilir: betimsel inanışlar, çıkarımsal inanışlar ve dış kaynaklardan alınan bilgilere dayanılarak oluşturulan inanışlar. Betimsel inanışlar kişinin kendi gözlemlerine dayanırken, çıkarımsal inanışlar kişinin zihnindeki belli düşünceler arasında kurduğu mantıksal bağlantıların sonucudur. Bu iki inanış şekli birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Örneğin, bir çalışan kendisini veya çalıştığı bölümü temsil eden bölüm başkanının yönetimi sürekli eleştirdiğini gözlemleyebilir, bu yolla çalışan o bölüm başkanı asabi, sinirli bir tip olduğu ve muhalif tarafta yer alan diğer çalışanların da bu tür insanlar olduğu, ayrıca bu davranışların kabul gördüğü fikrine kapılabilir.

Doğrudan gözlemle oluşan inanışlar yeni inanışların oluşmasına ön ayak olabilir. İnanışların oluşmasında üçüncü bir kaynak ise diğer insanlar veya gazeteler gibi dış bilgi kaynaklarıdır. Dış kaynaklı inanışlar bir kez kabul edildiğinde kişisel gözlem vasıtasıyla edinilen inanışlara benzer (Fishbein ve Ajzen 1975). İnanışların yapılanmasında dış kaynakların etkisinin bulunabilmesi (Salancik ve Pfeffer 1978) oldukça önemlidir. Bu fenomen, özellikle yeni işler öğrenmesi, diğer çalışanların tanınması ve iş ortamı hakkında ciddi miktarda bilgiyi hazmetmesi gereken yeni gelen kimselerde oldukça güçlü bir şekilde akseder (Van Maanen 1977; Wanous 1980).

Kurumsallaşma sürecini tamamlayamamış, yapısal ve örgütsel kaynakları kısıtlı örgütlerde, özellikle ilk kez iş hayatına atılan yeni çalışanlar hemen hemen her bilgiyi diğer çalışanlar vasıtasıyla elde ederler. Bu nedenle bilgi kaynağının güvenilirliğine dair sorunlar yaşayabilirler. Örgüt ve çalışanlara yönelik olarak zamanla belirlenecek olan inanışlarının şekillenmesinde iş hayatı başlangıcı ve örnekler önemlidir.

2.1.3.2. Öznel Normlar

Öznel normlar, normatif inanışların ve diğer bireylerle uyum sağlama motivasyonunun bir fonksiyonudur. Yapılan araştırmalar, bireyin kendi normatif çevresi hakkındaki öznel algısının, tavır oluşturma bağlamındaki niyetini müstereken yordadığını göstermiştir (Fishbein ve Ajzen 1975). Öznel bir norm, “davranışı sergilemek veya sergilememek için algılanan sosyal baskıya işaret eder” (Ajzen 1991). Örneğin iş güvencesinin tam olarak tanımlanmadığı öğretim elemanlarının bulunduğu akademik örgütlerde, kırııcı, tehditkâr, küçük düşürücü ifadeler kullanan bir yönetici karşısında, örgüt çalışanlarının sosyal baskıya maruz kaldıkları ifade edilebilir. Bu durumda ortaya çıkan baskıya yönelik davranış sergileme niyeti bireyin öznel normları ile ilgilidir.

Öznel normlar ve niyet arasındaki bağlantı “uyum” olarak tanımlanabilir çünkü birey diğer bir birey veya gruptan olumlu bir reaksiyon almak adına etkiyi kabul eder (Kelman 1958; Venkatesh ve Davis, 2016; Warshaw 2016). Kabul görme, beğenilme ve desteklenme beklentisi içinde olan birey, uyumlu davranışlar sergileyebilir. Bu durum

anlaşılabilir, çünkü bireyin öznel normları ile diğer birey veya grubun normları arasında çelişki yoktur. Eğer çalışanlar bir bölüm başkanı veya yöneticinin kendilerini temsil edebileceğine inanırlarsa, bu durum çalışanları örgüt normlarına katılım konusunda cesaretlendirebilir. Ayrıca çalışanlar ekstra işlere veya diğer görev tanımı dışı işlere katılma konusunda zorlanabilirler. Bu durumda çalışanın aile üyelerinin de benzer bir etkisi olabilir çünkü birey katılmak istiyor fakat ailevi yükümlülükleri bulunuyorsa, aile bu hareketi desteklemelidir, yoksa birey ekstra işlere katılım veya devam etme konusunda zorlanabilir, çalışma hayatındaki ilişkilerin zedelenmesi gibi durumlarla karşı karşıya kalabilir. Bu noktada birey öznel normları ile diğer birey veya grubun yani diğer bir deyişle örgütün normları arasındaki uyum bireyin çalışma hayatını olumlu etkileyebilir.

2.1.3.3. Algılanan Davranışsal Kontrol

Algılanan davranışsal kontrol, bireyin davranışını kolaylaştıran veya zorlaştıran kişisel ve dış etkenler üzerindeki kontrol seviyesi olarak tanımlanır (Ajzen 1991). Eğer davranış tam irade ile sergilenmiyorsa, (sosyal baskı veya kabul görme nedeniyle olabilir) katılımcıların davranışı gerçekleştirebilmesi için gerekli kaynaklara ve fırsatlara sahip olması gerekir. Bireyler ne kadar çok kaynağa ve fırsata sahip olduklarını düşünürlerse, davranış üzerindeki algılanan davranışsal kontrolleri o kadar yüksek olur (Madden, Ellen, ve Ajzen 1992).

Algılanan davranışsal kontrol, davranış üzerinde hem doğrudan hem de niyetler vasıtasıyla dolaylı etkiye sahiptir. Dolaylı etki, algılanan davranışsal kontrolün davranışsal katılım niyeti için güdüsel çıkarımlara sahip olduğu varsayımına dayandırılır. İnsanlar, gerekli kaynakların bulunmaması sebebiyle davranışı sergileme üzerinde düşük kontrolleri olduğuna inandıklarında, davranış için olumlu tavır veya öznel normlara sahip olsalar dahi, davranışı gerçekleştirme niyetleri düşük olabilir. Örneğin spor eğitimi veren kurumlar üzerine yaptığımız bu çalışmada, birçok üniversitenin yeterli spor tesisine sahip olmadığı veya bazı spor dallarını gerçekleştirebilmek için yeterli örgütsel desteği sağlayamadıkları durumlarda, o

etkinliğin yapılmasında rol oynaması beklenen bireylerin etkinliği gerçekleştirmeye yönelik niyetleri düşük olabilir.

Algılanan davranışsal kontrolden, davranışa giden yolun bireyin davranış gerçekleştirmeye üzerindeki gerçek kontrolü ifade ettiği varsayılmaktadır (Madden vd. 1992). Algılanan davranışsal kontrolün gerçek davranış üzerindeki bu doğrudan etkisi, sorgulanan davranışın iradeli kontrol altında olmayan yönlerinin bulunduğu ve davranış üzerindeki kontrol algısının açık olduğu durumlarda daha önemlidir (Madden vd. 1992).

İnsanlar davranış üzerinde tam kontrole sahip olduklarında niyetin tek başına davranışa yordamada yeterli olduğu ve algılanan davranışsal kontrolün kayda değer bir katkıda bulunmayacağı açıktır. Tam aksine, davranış tam iradi kontrole sahip olmadığında, algılanan davranışsal kontrolün (netleşene kadar) davranışa yordamada modelin yeterliliğine katkıda bulunması gereken önemli bilgi sağlar (Madden vd. 1992)

2.1.3.4. Güven

Organizasyonel sonuçları etkileyen benzer bir değişken çalışanların liderlerine duydukları güvendir. Güven, üyelerin birbirini destekleme ve birbirine değer verme düzeyini önemli bir biçimde etkileyen ahlaki değerlerden birisidir. McAllister'in liderin vizyonunu sorgusuz şekilde takip etme isteği karşılıklı bir bağ algısını ifade etmektedir (McAllister 1992). Liderler ve takipçiler arasındaki güven bağı, istek ve niyetlerini anlama hissinden (Lewicki ve Bunker 1996) veya aynı gruba mensup olmanın bir sonucu olarak gelişebilir. Bu işbirliği, her iki tarafın da karşılıklı olarak kabul ettiği paylaşılan anlamı sağlamlaştıran karşılıklı katılımı alakalı "paylaşılan anlamların sonucudur" (Forester 1988) ki bu da sinerji ve tahmin edilebilirliğe götürür (Hardy, Phillips ve Lawrence 2013). Doğruluk, dürüstlük ve itimattan oluşan güven hem bir beklenti hem de kişisel bir zorunluluk haline gelir ve tecrübe ile güçlenir (Fairholm 1994).

Güven kişilerarası veya mikro düzeyde olup "başka birisinin pozitif davranış veya niyet beklentilerine dayalı kırılganlığı kabul etme niyetinden oluşan psikolojik bir

durum” (Rousseau vd. 1998) olarak tanımlanmıştır. Daha basit bir biçimde ifade edilecek olursa güven, karşısındakinin davranışlarını kontrol edebilme yetisi olmaksızın ona karşı kırılabilirliği artırma isteğidir (Zand 2016). Bu açıdan bakıldığında, ast konumunda olan birey organizasyonun tüm etkinliğini etkileme becerisine sahiptir. Bu durumda, astlar belirlenen görevleri yarım bırakmak veya hatalı tamamlamak yerine tam olarak yerine getirebilmek için şüphede olduklarında yardım ve rehberlik almaya isteklidir. Bu kırılabilir olma isteği amaçlara tam olarak ulaşılmasını sağlarken örgütün verimliliğini de pozitif olarak etkiler.

Özetle güven, lider-takipçi ilişkisinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Lidere güven duyulması işbirliğini, açık iletişimi ve problem çözme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığı, gönüllü çabaları artırır, devir oranını azaltır. Güven algılandığında, yönetici ve ast arasında zaman içerisinde artan karşılıklı sosyal alışveriş olarak geri döner. Bu pozitif alışveriş, güvenin her liderin sahip olması gereken bir özellik olduğunu göstermektedir.

2.1.3.5. İş Değerleri

Değerler, yaşam boyunca elde edilen inanış ve fikirler olup bireyin hayatını ve davranışlarını yönlendirir (Ryan 2002). Schwartz ve Bilsky (1987) değerleri şu şekilde tanımlamaktadır:

- a. anlayış ve inanışlar,
- b. istenilir uç durum ve davranışlarla ilgilidir,
- c. spesifik durumların ötesine geçer,
- d. yön seçimi veya davranış ve olayların değerlendirmesidir,
- e. göreceli öneme göre sıralanmıştır”.

Hofstede kültürün boyutlarını tanımlarken kültürün, o ulusun büyük bir çoğunluğunun sahip olduğu şuurlu altı değerleri etkilediğini ifade eder (Hofstede 1980). Daha iyi bir ifadeyle, Dose (1997) değerlerin kültür, toplum ve kişiliğin etkileri vasıtasıyla geliştiğini belirtmektedir. Bu, her bir kuşak ortak ve paylaşılan değerler yarattığına inanılan aynı sosyal trendlere ve tarihi olaylara maruz kaldığından (Sessa vd.

2007) bizi jenerasyonlar konusuna götürmektedir. Arsenault (2004) dört farklı neslin mensuplarıyla bir çalışma yürüterek her bir kuşak için ayrı kolektif hatıralar belirlemiştir. Buna ilaveten, her bir kuşağın tercihler konusunda eşsiz bir paylaşım alanına sahip olduğunu tespit etmiştir. İş bağlamındaki genel değerler “iş değerleri” olarak ifade edilmekte olup önem sırasına göre sıralanabilir. İş değerleri, işle alakalı sonuçların değerlendirilmesinde genellikle altta yatan kriterlerdir (Chen ve Choi 2008). İş değerleri şu şekilde örneklenebilir: özerklik, kabul görme, ödünleme, meydan okuma, çeşitlilik, boş zaman, başarı ve iş güvencesi. Literatürde sıklıkla iş davranışlarından bahsedilir. Davranışlar değerlerle aynı anlama gelmemektedir. Değerler genellikle hepsini içine alan bir şemsiye gibidir. Değerler duruma özgü değilken, davranışlar belli durumlara ve öznelere bağlıdır (Dose 1997). Değerler davranışları etkiler. Dolayısıyla aynı durum çalışma hayatı için de geçerlidir. İş yeri değerleri, paylaşılan ortak kültür de çalışan davranışlarını etkiler.

2.1.3.6. İş Ahlakı

İş ahlakı, işin ana temel değerlerini yansıtan inanışlar ve davranışlar bütünüdür (Miller, Woehr ve Hudspeth 2002). Bir işin değeri onun bireyin hayatında ne kadar merkezi bir konumda olduğundan farklıdır. Bir insan işin gerekli ve önemli olduğunu düşünebilir fakat hayatında onu en öncelikli noktaya veya merkeze konumlandırmayabilir. Miller ve diğerleri (2002) iş ahlakının tek başına bir kurgu olmadığını, daha ziyade iş davranışıyla alakalı tavır ve davranışların birleşimi olduğunu ifade etmektedirler. Miller ve diğerleri (2002) iş etiğinin:

1. Çok boyutlu,
2. Herhangi bir işe özgü değil genel anlamda işe bağlı olduğunu,
3. Öğrenildiğini,
4. Davranışla yansıtılan güdüsel bir kurgu olduğunu ve
5. Seküler olduğunu, yani hiçbir ilişkiye bağlı olmadığını belirtmektedir.

İş merkezîyetçiliğinin bulunduğu yer iş ahlakı boyutları arasındadır. Miller ve diğerleri (2002) iş ahlakının yedi boyutunu tanımlamaktadır. Bunlar: işin merkezîyeti, özgüven, sıkı çalışma, boş zaman, ahlak/etik, doyumu erteleme ve boşa harcanan

zamandır. İş ahlakını incelemek için sıklıkla kullanılan ölçek Çok Boyutlu İş Ahlak Profili (MWEP)'dir (Miller vd. 2002).

2.1.3.7. İş Statü Uyumu

Holtom ve diğerleri (2002) iş statü uyumunu çalışanın tam zamanlı veya yarı zamanlı bir program, vardiya ve çalışma süresi tercihleriyle bir işin uyum derecesi olarak tanımlamışlardır. Çalışanların, iş programlarının tercihlerine uymadığı zaman, maliyetlerin arttığını tespit etmişlerdir. Durum tam tersine olduğunda, yani çalışanların programları tercihlerine uyduğunda ise çalışanın organizasyona fayda sağladığını tespit etmişlerdir. Uyuşmazlık teorisiyle (Lawler 1973; Locke 1969) alakalı olarak, Holtom ve diğerleri (2002) daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların pozitif iş tavırları ve üretken davranışlar sergilediğini iddia etmişlerdir. Daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların işlerinden daha tatminkâr olduklarını, işlerine karşı daha bağlı ve ilgili olduklarını belirlemişlerdir (Holtom vd. 2002). İş programları ve çalışanların iş tavırları üzerine yapılan diğer çalışmalar da benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Tercih ettikleri sürelerde görev yapan çalışanlar, iş açısından diğer çalışanlardan daha tatminkâr ve işe daha bağlı olmaya meyillidirler (Harvey 2011; McGinnis ve Morrow 1990).

Spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin iş statü uyumu tam zamanlı pozisyonlar talep edildiğinde istedikleri iş statüsüyle uyumlu olmayabilir. Akademisyenler resmi işlerinin yanı sıra antrenörlük yapma eğiliminde olabilirler. Dolayısıyla iş yükümlülükleri ile beklentiler arasında uyumsuzluk oluşabilir. Çünkü akademisyenler tam zamanlı çalışanlardır. Bu uyumsuzluk akademisyenlerin işe karşı olan ilgilerini azaltabilir. Yaptıkları işin doğasında bulunan bilim üretme çalışmaları ile ders verme ve diğer birçok idari bürokratik talepler de, işe ya da örgüte bağlılığı azaltabilir. Öğretim üyesi olabilmek için uzun yıllar çalışan akademisyenler, bu uğraşı ve emek sonunda daimi kadrolara geçebilmektedir. Bu nedenle akademisyenlerin tam zamanlı pozisyonlarda çalışmayı arzuladıkları düşünülebilir.

2.1.3.8. İş Alternatifleri Geçmişi

İş alternatifleri personel devri araştırmalarında aşına olduğumuz bir etkidir. Price (1977) bir çalışanın tatminsizliğinin net olduğu durumlarda alternatif işlerin imkân-talep boyutlarının veya fırsatların işten ayrılma olasılığını etkilediğini iddia etmiştir. Eğer iş talebi arz edilenden fazlaysa (ki bu durum psikolojik sözleşmeye veya kanuni yükümlülöklere aykırılık teşkil edebilir), kabul edilebilir iş fırsatları elde etmenin olumsuzlukları iş fırsatı tedarikinin talepten daha çok olduğu duruma göre daha düşüktür. March ve Simon (1958), Cotton ve Tuttle (1986; 2016) ve Price ve Mueller (1981; 2013) algılanan iş alternatifleri ve sirkülasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif ilişkiler ortaya koymuştur.

Literatür araştırmalarından yapılan çıkarımlara göre: Alternatif iş imkânları işten ayrılma veya kalma isteğine göre çalışanları farklı şekilde etkilemektedir. Birey iş yerinde çalışmaya devam etmek istiyorsa alternatif iş imkânları çalışan üzerinde sınırlı etkiye sahip olabilir. Eğer çalışan ayrılmak istiyorsa ve alternatif işler de mevcutsa, çalışan işinden ayrılabilir. Eğer çalışan ayrılmak istiyor fakat alternatif işler mevcut değilse, çalışan işinde bunu telafi etmenin yollarını bulabilir.

2.1.3.9. Çalışan Maaş Tercihi

Önceki teori ve araştırmalara dayanarak belirli maaş sistemlerinin iş arayanlar tarafından genellikle tercih edileceğini, bu maaş sistemlerinin örgüte başvuranlar için çekiciliği etkileyeceğini ve farklı tipteki iş arayanların farklı tipteki maaş sistemlerine yöneleceğini varsayıldığı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada farazi ve gerçek şirketlerdeki maaş tercihlerinin, belirli yan haklar tercihlerinin iş arama kararlarını ne derecede etkilediğini ve belirli yan haklar tercihlerinin iş arayan kişinin tasarrufi özelliklerine ne derece bağlı olduğu incelenmiştir. Çalışmanın örneklemi, altı ana dalda, üç öğrenim türünde ve iki öğrenim seviyesinde bulunan ve eğitimleri devam ederken iş arayan 171 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Deneysel politika belirleme sonuçları ve iş arayanların potansiyel olarak iş görüşmesi yapacakları gerçek şirketlerden elde edilen sonuçlar, yüksek maaş seviyeleri, esnek yan haklar, kişi bazlı maaş ve sabit maaş

politikası sunduğu düşünölen şirketlerin iş arayanlar için daha cazip olduğu varsayımını desteklemektedir. Sonuçlar ayrıca bu maaş politikalarının cazibesinin bireysel kişilik özellikleri ile yan hak sistem özellikleri arasındaki uyumun artırılarak yükseltilebileceğini göstermektedir (Cable ve Judge 1994).

2.1.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Çalışanlar, iş tanımlarının içermediğı şeyleri yapma konusunda sık sık sosyal ve yönetsel baskıya maruz kalırlar. Örgütsel konumu tutmak veya işgal etmek, gelecekte avantaj kazanmak ve davranış stratejisi olarak örgütsel vatandaşlık davranışını kullanma gibi bireysel faydalı amaçlardan dolayı, çalışanların çoğu bu tür baskılara teslim olurlar. Sonunda bu ekstra rol davranışları gönüllölük anlamını kaybeder ve bireyler zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemeye eğimli olurlar (Zhao vd. 2013).

Zorunlu vatandaşlık davranışı, güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllölük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalarıdır. Zorunlu vatandaşlık davranışının oluşması için, çalışanın çevreden gelen baskılara boyun eğerek, rol ötesi (görev tanımı dışı) olumlu davranışları istese de istemese de sergilemesi gerekmektedir (Gadot 2006a).

Gadot (2006a) dış baskı ile karşılaşıldığında, örneğin fedakar davranış, dürüstlük, sportmenlik ve nezaket gibi anlamlar içeren örgütsel vatandaşlık davranışının gönüllölük anlamını kaybedeceğini önermiştir. Ayrıca Gadot’un zorunlu vatandaşlık davranışı olarak tanımladığı bu fenomen, gönüllü yararlılıktan farklı bir dinamiğı yansıtmaktadır (Zhao vd. 2014).

Zorunlu vatandaşlık davranışının en temel öncölü olarak saldırgan bir yönetici veya zorlayıcı ikna davranışlarıdır (Gadot 2006b). Saldırgan yönetici davranışı “fiziksel temas olmaksızın, yöneticinin sözle ya da değışik davranışlarla düşmanca tutum sergilemesi” olarak tanımlanmaktadır (Tepper 2000). Bu tür davranışların işini kaybetme ya da daha farklı olumsuz sonuçlarla karşılaşma riskini göze alamayan astlara karşı sergilendiğı görölmektedir (Tepper vd. 2004). Kötü niyetli yönetim, düşmanca

davranan yöneticilerin (çalışanları sabote etmek, altını oymak, küçültmek) doğrudan raporlar vasıtasıyla yaptığı, fiziksel olmayan ifadeleridir. Kötü niyetli yönetime maruz kalma, astların psikolojik sıkıntı, organizasyona bağlılığın yokluğu, iş tatminsizliği ve düşük rol ve ekstra rol performansı gibi beklenmeyen sonuçlarla ilişkilidir. Son yıllarda yapılan araştırmalarda kötü niyetli yönetici ve astları arasında, “işyeri performansında sapma, örgüt normlarını ihlal eden eylemler ve organizasyona ve çalışanlara zarar verme niyetli (örn. hırsızlık, sabotaj, başkaldırma) eylemlerde bağlantı kurmuştur (Tepper vd. 2009). Bu nedenle zorlayıcı ikna davranışı olarak da algılanabilen zorunlu vatandaşlık davranışı kötü niyetli yöneticilerin elinde bir koz durumundadır. Örgütsel yaşamda çalışanların başarısına etki edebilen yönetici tarzı örgüt sağlığı ve çalışan sağlığı açısından önemlidir. Bununla birlikte zorunlu vatandaşlık davranışının iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu ortaya konmuştur (Gadot 2006b).

Zorunlu vatandaşlık davranışı, işin bir parçası olmayan görev ve faaliyetlerin yapılması yönünde bir iş yeri davranışı türü olan bağlamsal performansın, çalışanlara yönetim tarafından görev dışı işleri kapsayan davranışların yaptırılması ile ortaya çıkan nispeten mecbur kalınarak gerçekleştirilen bir davranış olarak ifade edilebilir.

2.1.5. Birey-Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumu olgusu, klasik birey-iş uyumu kavramındaki genişlemeden doğan bir kavramdır (Akbaş 2011). Birey-örgüt uyumunu anlayabilmek için öncelikle birey-çevre uyumunun irdelenmesinde fayda vardır. Birey-örgüt uyumu yazını özellikle son yıllarda yönetim organizasyon yazınında yer bulmaya başlamış bir konudur (Kristof 1996) ve birçok yönetim araştırmacısına büyük bir ilgi konusu olmuştur. Birey-örgüt uyumu örgütsel seçimin kilit ögesi olarak değerlendirilir ve genellikle bireyler ile örgütler arasındaki uyumluluk biçiminde tanımlanır (Akbaş 2011). Geniş anlamı ile “birey ile çalıştığı örgüt arasında mevcut olan uyum” (Kristof 1996) veya “örgütün değer ve normları ile bireyin değerleri arasındaki ahenk” (Chatman 1989) olarak tanımlanabilir. Tom (1971) ise birey-örgüt uyumunu çalışanın kişiliği ile örgütün iklimi

arasındaki uyuşma olarak tanımlamaktadır. Birey-iş uyumu kavramı ise, kişinin işi için gerekli olan yetenek, kabiliyet, bilgi ya da iş gereklilikleri arasındaki uyumun sağlanmasını ifade etmektedir (Bretz ve Judge 1994).

Birey-örgüt uyumuna ilişkin dört farklı işlevselleştirme belirlenmiştir. Birey-örgüt uyumuna ilişkin ilk işlevselleştirme, insanların ve örgütlerin temel özellikleri arasındaki benzerliklerin ölçülmesi merkezli olarak yapılmıştır. Bu kavramsallaştırmada en sık kullanılan ölçü, bireysel ve kurumsal değerler arasındaki uyumdur (Chatman 1989; Judge ve Ferris 1993). Birey-örgüt uyumunun ikinci işlevselleştirmesi, örgütsel liderler veya emsallerle hedef uyumudur (Vancouver Millsap ve Peters 1994). Üçüncü işlevselleştirme, bireysel tercih ve ihtiyaçlarla örgütsel yapı ve sistemler arasındaki eşleşmedir (Bretz ve Judge 1994; Cable ve Judge 1994). İlk iki işlevselleştirme öncelikle Bütünleyici Uyum çerçevesiyle ilgilenirken, bu işlevselleştirme İhtiyaçlar – Tedarikler Uyum çerçevesini yansıtmaktadır. Birey-örgüt uyumunun dördüncü işlevselleştirmesi (bazen örgütsel kişilik olarak da adlandırılan) bireysel kişilik özellikleriyle örgütsel iklimin eşleşmesidir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Tom 1971). Çünkü örgütsel iklim sıklıkla örgütsel malzemeler uyarınca işlevsel hale gelir (örn. ödül sistemleri, iletişim modelleri). Bu işlevselleştirmenin, hem bütünleyici uyum hem de ihtiyaçlar-tedarikler uyumu bakış açılarını içerdiği düşünülmektedir.

Birey-örgüt uyumu hem akademik hem de uygulamalı yönetim alanlarında, iş performansı, örgütsel aidiyet davranışı ve çalışanların ayrılma eğilimleri gibi örgütlerde iş sonuçlarına etki eden tutumları ve davranışları değerlendirmede kullanışlı olarak kabul edilir (McCloughlin 2012). Çalışanların seçimi araştırmasında, birey-örgüt uyumu çalışan adayıyla daha geniş örgütsel nitelikler arasındaki eşleşme olarak kavramsallaştırılabilir (Judge ve Ferris 1993; Rynes ve Gerhart 1990). Araştırmacılar ve uygulayıcılar, birey-örgüt uyumunun rekabete dayanan iş çevresi ve dar işgücü piyasasında gerekli olan adanmış işgücünü sağlamak için anahtar olduğunu iddia etmişlerdir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Kristof 1996).

Birey-örgüt uyumu başlangıçta Chatman (1989) tarafından, iş sonuçlarından (iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi) karşılıklı faydalanmayı sağlayan birey ve örgüt

arasındaki gözlemlenmiş etkilerden dolayı, etkileşimsel bir model olarak sunulmuştur (Ng ve Sarris 2009). Geçmiş çalışmalar birey-örgüt uyumuyla değer uyumu arasında, birey-örgüt uyumu kullanılarak birey ve örgüt arasındaki değerlerin nasıl ölçüldüğüne, birey ve örgüt arasındaki değer uyumunun nasıl yükseltileceğine ilişkin olumlu bağdaştırmalara dayalı bir bağ kurmuşlardır (Jansen ve Kristof-Brown 2005; Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004).

Yüksek birey örgüt uyumunu sağlamak örgütteki işgücünü bağlı ve esnek tutmak ve bu vasıta ile rekabetçi baskılarla mücadele etmek açısından çok önemlidir (Kristof 1996). Bu sebeple birey-örgüt uyumu kavramı doğru insanı bulmak ve daha sonra işyerinde tutmak açısından önemli bir kavram olmuştur (Aktaş 2011).

Birey-örgüt uyumu, patronlara ve belirli bir organizasyon ile yüksek düzeyde uyumluluk gösterecek bireyler arayan işverenlere, sağladığı kıymetli yararlar nedeniyle personel seçiminde kullanılmıştır (McLoughlin 2012).

Örgütsel davranış yazınında, birey-örgüt uyumu değerler, kültür gibi daha kapsamlı bir konu olarak karşımıza çıkmakta iken (Polatçı ve Cindiloğlu 2013), birey çevre uyumu kavramı farklı uyum boyutları ile ele alınmıştır. Birey örgüt uyumu; birey meslek uyumu, birey iş uyumu ve birey grup uyumu ve birey yönetici uyumu olarak ele alınmıştır (Aktaş 2011).

Birey-örgüt uyumunun benzerlik görüşü, kendisinin örgütün sahip olduğu özellik ve değerlere sahip olduğuna inanan bireylerin yüksek bir sahiplenmeyi ve sadakati içselleştirdiğini iddia eden Schneider'ın (1987) Çekim-Seçim-Yıpranma modelinden (ASA; Attraction-Selection-Attrition) geliştirilmiştir (Schneider 1987; Yıldız 2013). Schneider'ın (1987) ASA çerçevesi, insanların ve örgütlerin benzerliklerine bağlı olarak birbirlerine cezbedildiklerini önerir. Bu, çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkiler. Böylece, hem çalışan adayının meslek seçim davranışı hem de örgütlerin istihdam uygulamaları birey-örgüt uyumunun başlıca öncelleridir.

Schneider'in çekim-seçme-yıpranma modeli, herhangi bir organizasyondaki bireylerin etkilenme, seçme ve organizasyonda kalmaya devam etme tercihlerinde birbirinden farklılık gösterdiği varsayımına dayanan, çerçevesi homojen örgütlenmeyi sağlayan bir süreç modelidir (Schneider 1987). Bu modele göre uyum bireyin kişiliği ile organizasyon arasındaki uyumdur. Bu olur çünkü insanlar benzer hissettikleri örgütlerin çekimine kapılırlar (örneğin benzer değerleri savunmaları). Örgütte bu bireyleri benzer hissederse, bu bireyler örgütsel yapının parçaları olarak seçilebilirler. Şöyle ki; örgütlerin insanların cezbedildiği konumlar olduğunu, bu konumların parçası olmak için seçildiklerini, eğer iyi bir uyum sağarlarsa konumlarını koruduklarını, iyi bir uyum sergileyemezlerse ayrıldıklarını iddia etmiştir. Bir başka ifadeyle farklı özelliklere sahip organizasyonların farklı özelliklere sahip kişileri etkiledikleri, seçtikleri ve ellerinde tuttuklarıdır.

Örgütün cezbediciliği, çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkiler. Böylece, hem çalışan adayının meslek seçim davranışı hem de örgütlerin istihdam uygulamaları birey-örgüt uyumunun başlıca öncelleridir. Deneysel kanıtlar bu tartışmayı desteklemektedir (Adkins ve Russell 1994; Cable ve Judge 1997; Cable ve Judge 1994, 1996; Rynes ve Gerhart 1990; Tom 1971). Örgüte katılımdan itibaren, bireysel ve örgütsel sosyalleşme uygulamaları birey-örgüt uyumuna katkıda bulunur. Deneysel çalışmalar göstermiştir ki sosyalleşme yeni gelenlerle örgüt arasında birey-örgüt uyumunun sağlanmasına yardımcı olmaktadır (Cable ve Parsons 2001; Chatman 1991). Nihayet benzerlik ya da uyum algıları tutarlı değilse, yıpratma olacaktır (Örneğin üye ayrılır ya da ayrılması istenir).

Böylece bireyler benzer durumları kendi kendilerine seçerler. Schneider (1987) bireylerin konumlara rastgele atanmadıklarını, tersine kendilerine çekici gelen konumları arayıp bulduklarını savunmuştur. Sonuç olarak bireyler bir konumun parçası olmak üzere seçilecekler ve konumlarını koruyarak konumun tespitine yardımcı olacaklardır. Yazarların etkileşimli bir bakış açısından ASA çerçevesini betimleme eğilimlerine rağmen ASA bireysel sonuçların aksine örgütsel sonuçlarla ilgilidir (Schneider vd. 1995) yine de temel ilkeleri birey-iş uyumu ve kimlik arasındaki bağlantıya uygulanabilir. Basitçe ASA çerçevesi, bireylerin kendilerini benzer (yakın)

hissettikleri örgütleri ya da işleri kendi istekleriyle tercih ettiklerini önerir ki bu örgütler homojen yapı oluşturur ve daha yüksek uyumu teşvik ederler (Jansen ve Kristof-Brown 2006).

Birey-örgüt uyumu temel olarak “birey ile örgütün bağdaşabilirliğidir”. Chatman (1989) birey-örgüt uyumunu, bireyin değerler, amaçlar, kişilik ve tutum gibi birtakım temel özellikleri ile örgütün kültür, iklim, değerler, amaçlar ve normlar gibi bir takım temel özellikleri arasındaki benzerlik şeklinde tanımlamaktadır (Polatçı ve Cindiloğlu 2013).

Aslında, birey-örgüt uyumluluğu Kristof - Brown ve diğerleri tarafından (2006) üç özelliğe göre tanımlanmıştır:

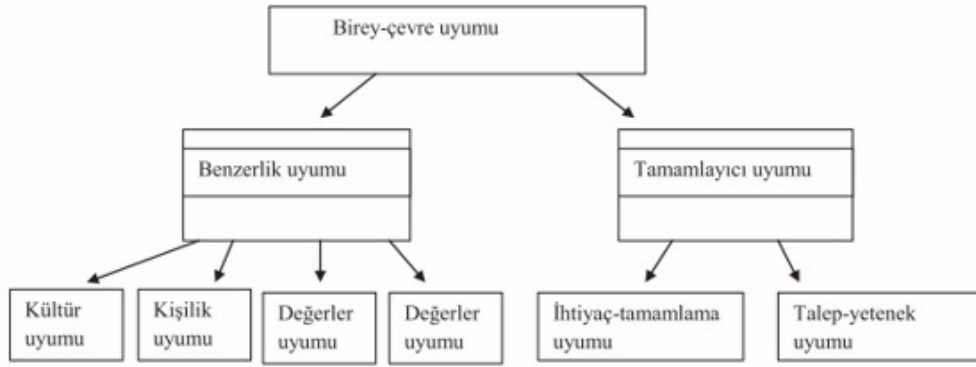
1. Çalışanların kişilik özellikleri ile örgüt özellikleri arasındaki benzerlik.
2. Çalışan ve kuruluş tarafından belirlenen hedefler arasında karşılıklık.
3. Çalışan ve örgüt arasındaki değer uyumu

Bu nedenle, birey-örgüt uyumuna dayanarak, potansiyel bir çalışanın sözü geçen özelliklerden en az birine sahip olması, iş başvurusu sırasında örgüt için uygun bir seçim olarak görülmesini sağlar.

Banagcheng, Jianxin ve Jin (2010)’e göre, birey-örgüt uyumunun iş sektörlerinde çalışanların iş sonuç davranışlarına pozitif etkileri gösterilmiş olsa da, yönetim uygulamalarını nasıl arttıracaklarını daha iyi anlamak için başka pazarlarda da araştırmalar yapılmalıdır. Önceki araştırma gayretleri göstermiştir ki, çalışanlar kendi kişisel özellikleriyle örgütün özelliklerini eşleştiremediklerinde, farklılıklardan kaynaklanan ve iş arkadaşları ve iş çevresiyle sürekli iç çatışmaların olduğu açık bir birey-örgüt uyumsuzluğu ortaya çıkar. Sonuç olarak, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları azalır ve kuruluştan istifa olasılığı artma eğilimine girer (Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004).

Westerman ve Cyr (2004)'a göre, birey-örgüt uyumluluğu, değerlerin, benliğin ve iş ortamının bileşimini içermelidir (Liu vd. 2011). Birey-örgüt uyumu iki boyutlu bir

kavramdır. Bunlardan birisi, bütünleyici uyumdur. Bütünleyici uyum, bireyin örgütteki diğer bireyler ile benzer özelliklere sahip olması ve taşınmasını ifade eder. Diğer ise tamamlayıcı uyumdur. Tamamlayıcı uyum, ise bir bireyin çevrede eksik olan özelliği tamamlaması ile ilgili bir uyumdur (Aktaş 2011). Ayrıca birey-örgüt uyumluluğu, çalışan özelliklerinin örgütsel özellik tanımlamalarıyla uyuştugu durumlarda işlevselleştirilen tamamlayıcı (supplementary fit) ve çalışan kişinin özelliklerinin önceki çalışanlar tarafından eksik bırakılan boşlukları doldurduğu ya da iş iklimi ile çalışanın psikolojik ihtiyaçlarının bir araya geldiği bütünleyici (complementary fit) uyumlara bölünmüştür. (Kristof-Brown vd. 2005; Liu vd. 2011). Araştırmaların çokluğuna dayanarak daha iyi bir birey-örgüt uyumu, mutlu çalışanlara, daha büyük olasılıkla olumlu iş davranışları görüntülenen örgütlere ve çalışanların daha az olası ayrılma girişimlerine neden olur (Liu vd. 2011).



Şekil 2.1. Birey-Çevre Uyumunda Farklı Bakış Açıları

Birey-örgüt uyumu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde yüksek birey-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık (Cable ve Judge 1996; Meyer vd. 2010; Verquer vd. 2003), iş tatmini (Cable ve Judge 1994), performans, motivasyon (Sekiguchi 2002) ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu, işten ayrılma niyeti (Hoffman ve Woehr 2006) ve iş stresi (Yıldırım Bulut ve Torun 2007) üzerinde olumsuz yönde etkili olduğu görülmektedir (Polatçı ve Cindiloğlu 2013). Birey-örgüt uyumu, birey ve örgütün inançları, değerleri arasındaki uyuşma ile (Burton, vd. 1999; O'Reilly vd. 1991) ya da işletme hedefleri ile bireyin hedefleri arasındaki uyuşma temelinde (Kristof 1996; Vancouver vd. 1994) ele alınabilir. Kristof-Brown ve diğerleri (2005) tarafından yürütülen bir meta-analiz çalışmasında birey- örgüt uyumunun örgütsel bağlılık,

bağlamsal performans, eleman devri, adayın işi kabulü, örgütün çekiciliği ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

2.1.6. Birey-İş Uyumunu

Çoğu organizasyonun çalışan seçimi süreci, birey-iş uyumunu elde etmeye odaklanır ve işe başlama ve iş tasarım stratejileri gibi uygulamalarla devam eder. Çalışan seçiminin temel kaygısı, işi yapmak için gerekli beceri ve yetenekleri olan başvuruları bulma olmuştur. Bu nedenle birey-iş uyumu araştırmaları günden güne önem kazanmaktadır. Öncelikle, birey-iş uyumu araştırmaları, çalışanların istekleri ve iş gereksinimleri arasındaki uyum merkezli çalışmalardır. Birey-çevre uyumunun alt kümeleri olan uyumun farklı türleri vardır. Bunlar;

- a) birey-iş uyumu,
- b) birey-örgüt uyumu,
- c) birey-grup uyumu,
- d) birey-kültür uyumu,
- e) birey-yönetici uyumudur.

Çalışan seçimi için geleneksel temelli bir kavram olan birey-iş uyumu, iş nitelikleri ve bireyin yetenekleri veya işin nitelikleri ve bireyin arzuları arasındaki eşleşme derecesi olarak tanımlanır (Tomlinson ve Winston 2011). Yani, birey-iş uyumu bir kişinin yetenekleri ve iş talepleri ya da bir kişinin arzu ve iş nitelikleri arasında uyum olarak tanımlanabilir. Birey-iş uyumu, birey-çevre uyumunun bir alt kümesidir ve birey ve iş özellikleri uyumunu gösterir. Birey-iş uyumu sıklıkla, işin bireyin bazı ihtiyaçlarını karşılayarak tamamlayıcı uyumunu sağlaması olarak, ya da bireyin beklentileriyle işin taleplerinin uyumu olarak görülmüştür (Edwards vd. 2006). Birey-iş uyumu bireylerin yaptıkları iş ile ne derece uyumlu olduklarını göstermektedir (Aktaş 2011). Diğer bir ifade ile birey-iş uyumu, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, kişilik özellikleri ile iş tanımında belirtilen bilgi, beceri, kişilik özellikleri arasındaki uyumdur (Yıldırım ve Torun 2007).

Birey-iş uyumunun yaygın işlevselleştirmeleri ihtiyaçlar - tedarikler ve talepler - yetenekler çerçevelerini içerir (Edwards vd. 2006). Böylece birey-iş uyumu kişinin yetenekleriyle iş gereksinimlerinin ya da kişinin arzularıyla işin nitelikleri arasındaki uyum olarak tarif edilebilir. İhtiyaçlar - tedarikler bakış açısı, bireylerin arzularını ve bu arzuları tatmin edebilecek iş niteliklerini ve özelliklerini içerir. Yetenekler-talepler çerçevesi, iş süreçlerini gerçekleştirmek için gerekli iş gereksinimlerinden ve bireylerin işin gereksinimlerini karşılamak için sahip olmaları gereken yeteneklerden oluşur. İş talepleri genellikle işi kabul edilebilir düzeyde gerçekleştirmek için gereken bilgi, beceri ve yeteneklerden oluşur (Caldwell ve O'Reilly 1990; Wilk ve Sackett 1996). Yetenekler; eğitim, deneyim ve çalışan yeteneklerini ya da bilgi, beceri ve yetenekleri içerir (Caldwell ve O'Reilly 1990; Dawis ve Lofquist 1984; French vd. 1982). Çalışan seçimi uygulamalarında, birey-iş uyumunu sağlamak için uygulanan stratejiler, özgeçmişler, denemeler, mülakatlar, referans kontrolleri ve diğer seçim şekillerinin varyasyonlarıdır. Yetenekler-talepler ile birey-iş uyumu ilişkisi, iş özellikleriyle iş tabanlı sonuçları elde eden bireyin karakteristik yönlerini doğrudan ilişkilendirir (Edwards vd. 2006).

Birey-iş uyumu sadece işin önemini ortaya koyar (Polatçı ve Cindiloğlu 2013). Birey-örgüt uyumu konusunun benzeri olarak, başvuranın seçimi ve çalışan seçim uygulamaları birey-iş uyumunun başlıca öncelleridir. Özellikle, çoğu örgütlerin çalışanların seçimi süreçleri geleneksel birey-iş uyumu sağlanması üzerine odaklanmıştır (Werbel ve Gilliland 1999). Örgüte girişi takiben (Hackman ve Oldham 1976), iş tasarım stratejisi birey-iş uyumunu kurmak için başka bir katkı olabilir (Brousseau 1983). Yüksek derecede birey-iş uyumunun bir dizi olumlu sonucu olduğunun dikkate değer kanıtları vardır.

Edwards " birey-iş uyumu, kişi ve işin bireysel ve örgütsel sonuçların müşterek etken belirleyicileri gibi işlediğini göstermektedir," şeklinde ifade etmiştir. Edwards birey-iş uyumu yapıları ile ilgili iki tema belirlemiştir, özellikle:

- a) çalışanların istekleri ve mevcut istekleri karşılayabilecek iş kaynakları
- b) iş gereksinimleri ve bu gereksinimleri karşılayabilecek çalışan yetenekleri (Wheeler vd. 2005).

Sekiguchi (2002) bu iki temalı anlayışı benimsemiş ve birey-iş uyumunu "ya bir kişinin yetenekleri ve iş gereksinimleri arasındaki uyum ya da bir kişinin istekleri ve bir işin nitelikleri arasındaki uyum" olarak tanımlamıştır (Sekiguchi 2002).

Robbins ve Judge (2009) birey-iş uyumu ile ilgili en iyi eklemenin Holland (1973)'in teorisi olduğunu vurgulamaktadır. Holland'ın birey-iş uyumu teorisi, altı kişilik tipi tanımlamakta ve kişilerin bir pozisyonu bırakma eğilimlerinin ve bunun onlarda yarattığı memnuniyetin, bireylerin kişiliklerini bu işle başarılı bir biçimde ne derece ilişkilendirebildiklerine bağlı olduğunu önermektedir (Robbins ve Judge 2009) . Özünde, Holland "insanların, onlar için iyi bir uyumun olduğu uygun ortamlarda oldukları zaman işlerinde en mutlu olduklarına inanıyordu" (Clifton 2002). Bu amaçla, Holland katılımcıların kişilik profilleri değerlendirerek, beğendikleri veya beğenmedikleri 160 meslek titrini kaydettiği Meslek Tercihi Envanteri denilen bir anket geliştirmiştir. Holland aşağıdaki altı kişilik tiplerini tespit etmiştir. Bunlar;

- a) gerçekçi; beceri, güç ve koordinasyon gerektiren fiziksel aktiviteleri tercih eden,
- b) soruşturmacı/araştırmacı; düşünme, organize ve anlayış içeren faaliyetleri tercih eden,
- c) sosyal; başkalarına yardım eden ve onların gelişimine katkı sağlayan aktiviteler tercih eden,
- d) geleneksel; kurallara bağlı, düzenli ve net faaliyetler tercih eden,
- e) girişimci; başkalarını etkilemek ve güç elde etmek için fırsat bulacağı sözel etkinlikleri tercih eden,
- f) sanatsal; yaratıcı ifadeyi sağlayan belirsiz ve düzensiz faaliyetleri tercih eden (Robbins ve Judge 2009).

Clifton (2002), Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık genelinde üniversite öğrencilerinden oluşan büyük bir gruba, CliftonStrengthsFinder® değerlendirmesinin ve Holland'ın meslek envanterinin uygulandığı bir çalışma tanımlamıştır. Ayrıntılı olmamakla birlikte, Clifton (2002) çalışmada şu sonuçları elde etmiştir:

- a) StrengthsFinder® değerlendirmesine ait temaların hiç birinin Holland'ın gerçekçi türü ile anlamlı bir ilişki göstermediği,
- b) StrengthsFinder® analitik ve idealaştırma (kavramsallaştırma) temalarının Holland'ın soruşturmacı türüyle (anlamlı bir ilişkili tanımlanmış olmasa da) ilişkili olduğu,
- c) Harekete geçirici, düzenleyici, inanç, iletişim, bağlılık, geliştirici, empati, kapsayıcı, pozitiflik, ilişkilendirici StrengthsFinder® temalarının Holland'ın sosyal tipi ile anlamlı olarak ilişkili olduğu,
- d) Başaran analitik, tutarlılık, disiplin, odaklanma, uyum ve sorumluluk StrengthsFinder® temalarının Holland'ın geleneksel tipi ile anlamlı bir ilişki gösterdiği,
- e) Harekete geçirici, düzenleyici, komuta edici, iletişim, rekabet, pozitiflik, kendine güven StrengthsFinder® temalarının anlamlı ölçüde Holland'ın girişimci tipi ile ilişkili olduğu,
- f) StrengthsFinder® harekete geçirici, adaptasyon, komuta, iletişim, kavramsallaştırma, girdi, pozitiflik, özgüven ve stratejik temalarının Holland'ın sanatsal türüyle ilişkili (anlamlı değil) olduğu bulunmuştur.

Saks ve Ashforth (1997), çok sayıda yazarı referans göstererek, birey-iş uyum algıları yüksek olduğunda özellikle iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel kimlik, işte kalma niyetleri, işe katılım, sağlık ve adaptasyon, örgütsel etkililik, düşük stres ve daha düşük geri dönüş gibi pek çok olumlu sonucu belirlemişlerdir. Dahası, Saks ve Ashforth (1997) "uyumla ilgili araştırmalarda neredeyse sadece işletmelerin uyumu (yani, işe alım, seçme ve sosyalleşmeyi) nasıl etkilediğine odaklanıldığını ve işe başvuranların uyumu etkilemek için neler yapabileceğinin ihmal edildiğini" belirtmişlerdir.

2.1.6.1. Birey-İş Uyumu ve Kimlik

Birey-iş uyumu ve kimlik, bireylere onların çevreleri içinde göreceli duruşlarıyla ilgili bilgi sağlar. Hem birey-iş uyumu hem de kimlik, etkileşimli bir bakış açısına sahiptir. Birey-iş uyumu ve kimlik, bireysel ve toplumsal bağlamın göz önünde bulundurulmasının fonksiyonlarıdır. Kimlik esas olarak bireylerin toplumla ilişkileri

konusunda kendilerini nasıl algıladıkları ile ilgilidir. Birey-İş uyumu ise bireyin işiyle ilgili uyum duygusu üzerinde durur. Brown (1997) örgütsel kimliğin birey etkileşimleri, iş aktiviteleri ve davranışlardan ve çevredekilerin bu aktiviteleri nasıl algıladıklarından kaynaklı gelişip korunduğu görüşünü savunmuştur (Brown 1997). Kaldı ki bu, işyeri beklentilerini karşılayan yetenekleri olduğu inancını taşıyan bireylerin, birey-iş uyumu ile direkt olarak ilgilidir.

2.1.7. Kişilik

İnsan, bireysel farklılıkları nedeniyle benzer durumlara farklı tepkiler verebilen bir canlıdır. Kalıtım, çevre ve yaşantılar sonucu oluştuğu düşünülen ve karar verme sürecindeki karmaşık sürecin, kişilikle ilişkili olabileceğini ifade etmek çok da iddialı bir tespit sayılmaz. Bireyler birbirine benzer fakat bir o kadar da farklı şartlarda kazandığı deneyimler aracılığıyla olayları algılamada ve dolayısıyla olaylara karşı sergilediği tutum ve davranışlarda ayrışabilirler. Geçmiş yaşantılar, aile, eğitim, siyasal sistemler ve çevre gibi çeşitli faktörler ve tarihi dönemsel özellikler (savaş, depresyon, sel, kıtlık vb.) bireyin tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Süreç içerisinde tüm bu etkilere maruz kalan birey kendine has bir mizaç ve kişilik özelliği sergileyebilmektedir.

Birçok bilim dalı tarafından incelenmekte olan kişilik konusu, insanın fiziksel ve sosyal çevresiyle etkileşimini ortaya koyan, insanın duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici biçimidir (Atkinson 1999). Bireyin özel ve ayırıcı davranışlarını içeren kişilik, bireyin sıklıkla yaptığı ya da en tipik davranışlarını temsil etmesi açısından özel bu tür davranışların kişiyi başkalarından ayırması açısından da ayırıcıdır (Clifford, Eski, ve Karakaş 2011).

Ones ve diğerleri (2005) kişiliği, kalıcı yapılar (eğilimler) ve bireylerin belirli şekillerde davranma eğilimleri olarak tanımlarlar. Onlar kişiliğin tek bir yapıya indirgenip basitleştirilemeyeceğini, bunun yerine insanları düşünmek, hissetmek ve bu yönlerde hareket etmek üzere sahip oldukları temel eğilimleri açısından birbirinden ayıran, baştan sona tüm bireysel özellikler olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu nedenle bir insanın kişiliği, kişinin kimliğini oluşturan köklü bir

mizaç olup diğerleri onu sadece bir yüz den daha fazlası olarak tanımaya yönlendirir. Bazıları bunun doğuştan gelen bir özellik olduğunu, sadece bir kişinin doğası olduğunu, kişiye zevk verdiğini ya da sıkıntı verici olduğunu söyleyebilir, ancak mevcut literatür, kişilerin örgütsel çevrelerindeki davranışlarını kapsayan diğer önemli kaygıları etkilemenin ötesine gideceğini önermektedir (Ones, Viswesvaran, ve Dilchert 2005). Bireylerin kendi kişilik özelliklerini bilmeleri ve diğer çalışanların kişilik özelliklerini tanımaları, onların iş hayatında başarılı olmalarına imkân sağlayacaktır. Kişilik bireylerin içinde bulundukları kültür, çevre ve inançların etkisi altındadır (Özkalp ve Kirel 2001).

Sosyal psikoloji ve örgütsel davranış çalışmalarında bireylerin kişilik özelliklerinin, bireysel, örgütsel ve çevresel özelliklerle ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Çalışma hayatı ve sosyal ortamlarda birey davranışının önemli bir belirleyicisi olan kişilik, “bireyin kendisi” merkez alınarak tanımlandığında, bireylerin fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerinin toplamıdır. Yanı sıra “başkaları açısından tanımlandığında” kişilik, bireyin toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır (Deniz ve Erciş 2010).

Kişiliği açıklamak için geliştirilen kuramları genelleyecek olursak psikoanalitik kuram, psikososyal kuramlar ve özellikler (Trait) kuramı olarak ifade edebiliriz. 19. yüzyılda Sigmund Freud (1996) tarafından ortaya atılan psikoanalitik kuramda insan kişiliği, bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır. Kişilik ayrıca, alt benlik, benlik ve üst benlik olarak da üçe ayrılır. Psikososyal kuramlardan biri olan ve Erik Erickson tarafından geliştirilen Psikososyal Gelişim Kuramı, benlik gelişimi üzerine odaklanır ve bireyin yaşamı boyunca 8 farklı dönemden geçerek benliğin kimlik duygusunun gelişimi ve korunmasındaki öneme vurgu yapar. Trait, yani özellik yaklaşımı ise beş faktör kişilik modelinde (BFKM) ayrıntılı olarak irdelenmiştir (Burger 2006).

2.1.7.1. Beş Faktör Kişilik Modeli

Kişiliğin açıklanmasına yönelik yazında birçok yaklaşım ele alınmakla birlikte; bu kapsamda geniş biçimde kabul gören ve psikometrik açıdan güçlü bir yapı barındıran beş faktör kişilik özellikleri yaklaşımı ön plana çıkmaktadır. Trait yaklaşıma göre bir özellik (nitelik) kişinin davranışlarını tanımlar ve karakterize eder. Özellikler bir bireyden diğerine derece değişir ve bireyler sahip oldukları niteliklerin her birinin derecesine göre sınıflandırılabilir (Costa ve McCrae 1990). Farklı nitelikler kişilik özellikleri biçimlendirmede kullanılabilir ya da bir ya da birden fazla kişilik faktörlerini belirlemede gruplandırılabilir (Costa ve McCrae 1992). En geniş kapsamıyla beş faktör kişilik modeli (BFKM), insan davranışları altında yatan özellik çeşitliliğini karakterize edecek en iyi yol olarak zihinlerin buluşma noktasını temsil eder. Beş faktör kişilik modeli (BFKM) araştırmacıları genel kişilik alanımızın beş genel faktör açısından özetlenebileceğini iddia etmişlerdir, bunlar; “uyumluluk”, “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “özdisiplin” ve “gelişime açıklık” özellik boyutlarını içermektedir.

Beş faktör kişilik modelinin temelini oluşturan Trait yaklaşımına göre kişilik, bireyin sahip olduğu özellikler tarafından belirlenen bir yapıdır. Büyük beş modeli olarak da tanımlanan modelde kişilik özelliklerinin belirli kombinasyonlarına dayalı bir kişilik tipolojisi kurmak için yapılan tüm girişimler (Asendorpf vd. 2001; Asendorpf ve Van Aken 1999; Barbaranelli 2002; De Fruyt, Mervielde ve Van Leeuwen 2002; Herzberg ve Roth 2006; Robins vd. 1996) Block ve Block’un (1980) kişilik tipolojisine atıfta bulunur. Büyük Beş modeline dayalı, kişilik tiplerinin bilinen en iyi sınıflandırması, üç kişilik tipini tanımlar (Asendorpf ve Van Aken 1999; De Fruyt vd. 2002).

Bu tipoloji esnek, kontrol altında ve kontrol dışında olarak adlandırılan kişilik tipleri arasında farklılık gösterir. Bu sınıflandırma bir boyutuyla ego esnekliğine (çevrenin taleplerine karşı bireyin esneklik ve uyum derecesi) diğer boyutuyla ego kontrolü (yoğunluğu hangi dürtüler ve dilekler ile ifade edilmiştir – diğer / patlayıcı davranış ve dürtüsellik de öz-disiplin olan bir eksen boyunca ölçülür) üzerine odaklanan Block ve Block’un (1980) önermesine dayalıdır. Esnek kişilik için spesifik tipoloji,

esnek insanların düşük puanlar elde ettiği bir boyut olan nevrotiklik hariç tüm Büyük Beş boyutları için ortalamanın üzerinde puanlar ile gösterilmiştir. Kontrol dışı kişiliği için tipoloji; genellikle nevrotik ve sorumluluk özellikleri ortalamanın üzerinde olanlar için yüksek puanları kapsarken bununla kombine olarak düşük dışadönüklük puanlarını içerir. Son olarak, kontrol altında olan kişilik çeşidi profili genellikle yüksek seviyede nevrotiklik ve dışadönüklük ile birlikte düşük yumuşak başlılık ve dürüstlük ile karakterizedir.

Beş faktör kişilik modeli (BFKM) teorisi sözlük hipotezi olarak da bilinen özellikler teorisinin bir ürünüdür. Fikir odur ki, “nitelik” insanlar arasındaki bireysel farklılıklar için temel bir ölçüttür. Bu yaklaşımda araştırmacı, sıfatların devasa bir listesini derleyebilir ve öznelere bu sıfatlara bağlı olarak kendileri ve diğerleri hakkında hedef belirlemek üzere sorular sorabilir. Çeşit kümelemesi ve öz analiz tabanlı teknikler, sıfat boyutlarının değerlendirmelerini nitelik boyutu olarak tutulan çok daha az sayıda özelliğe daraltabilir. İnsan özellikleri ve özellik yapılarına ilişkin bu yaklaşım tarzı Galton’a (1884) atıfta bulunur. Sözlük hipotezi 20. yüzyılın erken dönemlerinde çeşitli araştırmacılar tarafından kullanılmıştır. Örneğin, Cattell (1947) 16 PF isimli çok iyi tanınan 16 faktör kişilik aracına erişirken, 4500 sıfat (nitelik) ve dolaylı faktör analizini kullanmıştır (Cattell 1947). Belirlenmiş on altı temel özellik şunlardır:

1. Çekingen, İhtiyatlı-Sokulgan
2. Az zeki-Çok zeki
3. Duygularından etkilenen-Az etkilenen, Düzenli
4. Çekinik-Baskın
5. Ciddi-Neşeli
6. Kestirmeci-Bilinçli ve tedbirli
7. Uysal-Maceracı
8. Dik başlı-Duygusal
9. Güvenilir-Şüpheli
10. Pratik-Hayalci
11. Doğru, açık-İçten pazarlıklı
12. Kendine güvenen-Endişeli, Vesveseli

13. Tutucu-Deneysel
14. Gruba bağı-Kendine güvenli
15. Kontrolsüz-Kontrollü
16. Rahat-Gergin

Bugün, sözlük hipotezi, çalışan testlerinde kullanılan kişilik araçlarının geliştirilmesinde temel oluşturmaktadır. Beş faktör kişilik modeli (BFBM), Fiske (1943), Tupes ve Chrystal (1961) gibi önceki araştırmacılar tarafından önerilmiş olsa da, Norman'a (1963) kadar şu an bulunduğu sınıflandırmada değildi. Norman beş faktör kişilik modelinin beş boyutunun bugünkü araştırmacıların bildiği haliyle isimlerini vermiştir (Costa ve McCrae 1995; Norman 1963).

Norman ilk faktörü dışadönüklük olarak isimlendirmiştir. Dışadönüklük sosyallik, topluma karışma, atılganlık ve konuşkanlık gibi sosyal nitelikleri ihtiva eder. Dışadönüklük (Extraversion): Yüksek dışa dönük insanlar konuşkan, iddialı, girişken aktif ve insan odaklıdır. Onlar başkaları ile etkileşimden hoşlanırlar ve kişilerarası ilişkileri sürdürebilirler. Onlar enerjiktir ve meydan okumaları severler. Yüksek içe dönük insanlar içine kapanık, görev odaklı ve sessizdirler (Costa ve McCrae 1992). Dışadönüklük boyutu, bireyin özgürlüğün bir derecesi olmaksızın tecrit ve yalnızlığı tercih etmesinin tersine, geniş grupları ve toplanmaları tercih etmesini, neşe ve heyecan yerine iyimserlik, etkinlik ve yatkınlıkla karakterize edilmesini özetler (Costa ve McCrae 1992).

İkinci boyut, duygusal istikrar, nevrotiklik kavramının öncül karşılığıdır. Duygusal açıdan istikrarlı bir kişi anksiyete, depresyon, güvensizlik ve öfke gibi nevrotik eğilimlerden arınmış olarak görülür. Nevrotiklik ölçeği, uyumsuzluk ya da nevrotiklik, skalanın bir ucunda yansıtılırken diğer ucunda devamlı uyumu ya da duygusal istikrarı yansıtır. Nevrotiklik (Neuroticism): Yüksek nevrotik özellikte olan insanlar anksiyete, korku, üzüntü, utanç, öfke, depresyon, düşmanlık ve suçluluk gibi olumsuz duygular yaşamaya eğilimlidir. Bunların genellikle irrasyonel (akla, gerçeğe uygun olmayan) fikirleri vardır ve streslerini yönetmekte daha fazla zorluk yaşarlar.

Düşük nevrotik özellikler gösteren insanlarsa stresli durumlarla fazla duygusallaşmadan başa çıkabilmektedirler (Costa ve McCrae 1992a).

Üçüncü boyut uyumluluk, iyi huylu, kibar, yardımsever, nazik ve başkalarına karşı hoşgörülü olan bir kişiyi karakterize eder. Uyumluluk (geçimlilik) boyutu, bireylerin fedakârlığı, diğerlerine sempatileri ve diğerlerinin de kendilerine eşit oranda faydalı olacağı inancı üzerinde kuruludur. Uyumluluk/Geçimlilik (Agreeableness): Yüksek uyumlu insanlar temelde fedakârdır. Başkaları ile işbirliği yapmaktan hoşlanırlar ve her zaman yardım etmeye hazırdırlar. Benmerkezci ve daha az geçimli insanlar, başkalarının niyetleri konusunda şüpheli, işbirliği yerine rekabetçiliği tercih eden yapıdadırlar (Costa ve McCrae 1992).

Dördüncü boyut sorumluluktur. Sorumlu insanlar çalışkan, sorumluluk sahibi ve organize olmuş ve genellikle faaliyetlerini planlayan insanlardır. Öz disiplin/Sorumluluk (Conscientiousness):Yüksek sorumluluk bilincine sahip insanlar düzenli, öz disiplinli ve azimlidirler. İşlerinde ve üniversitede başarılı olarak bilinirler. Titiz, dakik ve güvenilirlerdir. Düşük sorumluluk sahibi insanlar güvenilmez, tembel, dikkatsiz, zayıf iradeli ve hedonisttirler (Hazzın mutlak anlamda iyi olduğunu, insan eylemlerinin nihai anlamda haz sağlayacak bir biçimde planlanması gerektiğini, sürekli haz verene yönelmenin en uygun davranış biçimi olduğunu savunan felsefi görüş)(Costa ve McCrae 1992). Çalışma hayatı ve iş gerekleri açısından incelendiğinde sorumluluk, özellikle planlama, organizasyon ve görev süreçleri esnasında kendini kontrol anlamına gelir. Sorumluluk özelliği, çoklu mesleki gruplarda örgütsel başarı ve tüm bireyler için 177 çalışmada yapılan meta analizinde olduğu gibi birkaç başarı ölçümünde bağlantılı olmuştur (Barrick ve Mount 1991; Costa ve McCrae 1992).

Son boyut hoşgörülü, istekli, meraklı ve kültürlü insanları karakterize eden deneyime açıklıktır. Yeni bir deneyime yüksek açıklık seviyesiyle karakterize edilen bireyler, alışılmadık olmaya eğilimli, yeni kavram ve fikirleri kabule daha istekli, fenomenler ve kafa karıştıran şeyler hakkında meraklıdırlar (Costa, McCrae ve Holland 1984). Deneyime Açıklık (Openness to experience): Deneyime açıklığı yüksek insanlar, sanatı ve estetiği takdir ederler. Onlar, çeşitlilikten ve entelektüel meraktan hoşlanırlar.

Yeni tecrübeleri takdir eder, keşfeder ve belirsizliği tolere edebilirler. Fikirlerinde, değerlerinde ve inançlarında tutucu değillerdir. Tecrübeye az açık insanlar ise tutucu ve kısıtlı ilgilidirler (Costa ve McCrae 1992).

Yıllar geçtikçe, çalışmalar performansı etkileyebilecek kişilikle bireysel iş performansı (Barrick ve Mount 2005) arasındaki bağıntıyı ve hatta fiziksel sağlıkla kişisel özellikler arasındaki bağlantıyı araştırmak için yönetici kişilikleri ile tatmin, bağlılık ve işten ayrılma eğilimlerini de kapsayan ast davranışları arasındaki ilişkiyi incelemede Büyük Beş'i kullanmışlardır (Smith ve Canger 2004).

2.1.7.2. Kişiliğin Uyumluluk Boyutu

Bu çalışmada kişilik, uyumluluk boyutu açısından ele alınacaktır. Uyumluluk özelliği kişilerarası ilişkilere yönelik bir boyut olup, özellikle kişinin diğer kişilerle olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Uyumluluk faktörü yüksek kişiler; güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü olarak tanımlanmakta iken, uyumluluk faktörü düşük kişiler, düşmanca, yarışmayı seven, güvenilirmez, inatçı, kaba ve şüpheli olarak görülmektedir (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Çetin ve Hazır 2012). Costa ve McCrae (1995) iddia ettiği şekliyle uyumlu kişiler fedakâr, iyi huylu, nazik, özverili, yardımsever, güvenilir, hoş görülür, affedici, kolay aldatılabilir, özü sözü bir, esnek ve empatik olmaya meyillidir. Diğer taraftan uyumsuz veya muhalif olan bir kişi egosantrik, asabi, kaba, bencil, işbirliği yapmayan, cimri, kusur bulan, inatçı, kibirli, manipülatif, şüpheli ve rekabetçi olmaya meyillidir.

Yumuşak başlılık, geçimlilik gibi adlandırmaları bulunan uyumluluk faktörü, güven, dürüstlük, altruizm (beklentisiz aşırı fedakârlık), itaat, alçakgönüllülük ve merhametlilik alt boyutlarıyla tanımlanmaktadır. Uyumluluk kuramı iki ucu keskin bir bıçak gibidir. Bir taraftan uyumlu bireyler psikolojik olarak daha sağlıklı ve uyumsuzlara göre daha popülerdir, fakat şüpheli ve eleştirel olmanın avantajlı olduğu zamanlar da vardır (örn. kendi menfaatlerini korumak).

Yüksek uyumluluğa sahip bireyler cana yakın, yumuşak başlı, merhametli ve iş birlikçiyken uyum düzeyi düşük olanlar genelde şüpheli ve muhalif bir yapı sergiler. Uyumlu kişilik tipleri sosyal uyum için çaba gösterir (John, Donahue ve Kentle 1991). Bu çaba, Kelley'nin (1991) eleştirel geri bildirim vermede vurgu yaptığı “etkili” takipçi veya Chaleff'in (1995) lideri zorlama cesareti olarak tanımladığı durumlarda beklenen davranışları baskılayabilir. Uyumlu bireyler lideri karizmatik biri olarak tanımlamaya yatkındır (Schyns 2006), ki bu durum lidere olan sadakati (Wernimont 1971) ve ona hizmet etme cesaretini kolaylaştırır (Chaleff 1995). Dolayısıyla, uyumluluk bireylerin lidere karşı çıkmaları veya lideri desteklemeleri açısından takipçi tiplerini şekillendirmede rol oynayabilir. Birçok gözlemci uyumluluğu daha yüksek düzeyde iş tatmini ile de ilişkilendirmektedir (Hurtz ve Donovan 2000; Salgado 1997), bu da uyumlu bireylerin rolleri ve sorumlulukları konusunda daha hevesli olduklarına işaret edebilir (Wernimont 1971). Uyumluluğun liderlik rolünde düşük performansla ilişkilendirildiğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Lim ve Ployhart 2004). Bu, gereğinden fazla uyumlu bir insanın diğerlerine karşı durmakta zorlanacağını akla getirmektedir. Yüksek uyumluluğa sahip bireyler, liderin kararlarına güvenme isteğinin ve bağımsız hareket etme isteksizliğinin iyi bir takipçi olmanın özellikleri olduğunu düşünebilirler. Düşük düzeyde uyumluluk, karşı gelme noktasında daha büyük istek ve lider-takipçi ilişkisini korumada daha düşük kaygı seviyesini ifade eder.

Genel olarak, yüksek uyumluluk düzeyine sahip takipçi tipleri güvenme ve liderle uyumlu ilişkiler geliştirme davranışlarını gösterirken düşük uyumluluğu sahip olanlar lideri sorgulama veya kontrol etme, uygun takipçi davranışları yerine görevlere odaklanma davranışları sergilerler. Uyumluluk faktörü yüksek kişilerin birey-örgüt ve birey-iş uyumu konularında daha başarılı olacağı, yeni iş koşullarına ve yeni şartlara uyum sürecini daha kolay ve hızlı yaşayacakları düşünülmektedir.

2.1.8. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti (İAN), bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteğidir (Tett ve Meyer 1993). İşten ayrılma niyeti bir organizasyon çalışanının organizasyonu terk etmeyi planlıyor olup olmadığının bir ölçüsüdür. Çalışanın işten ayrılma eğilimi

(bir organizasyon çalışanının işi bırakacağına yansımasıdır), işi bırakma davranışına dönüşebilir (D.-C. Lee, Hung, ve Chen 2012). Ayrılma niyeti, bir organizasyondan ayrılmak istediklerini bildirmek isteyen çalışanların algıları ya da arzularıdır. Genellikle personel devir hızı modelleri içinde bir bileşen olarak ve kişi örgütten ayrılmadan hemen önce doğrudan doğruya oluşan bir adımdır ki bu, yönetim için önemli bir kavram haline gelir (Manlove ve Guzelli 1997). Organizasyonun stratejik planlamasında, hangi çalışanın işte kalacağı veya ayrılacağını anlamak veya sezinlemek son derece önemlidir. Özellikle de organizasyonda kritik bir görev üstlenen, geçmiş yıllarda yapılan planlamalarda geleceğe yani bu güne yönelik teknik ve örgütsel becerilerinin gelişimine yönelik uygulamalar yapılmış, başka bir deyişle kariyer planlaması yapılarak yatırımına dönüştürülmüş çalışanların işten ayrılması örgütte sorunların oluşmasına neden olabilir. Bu sorunlar işten ayrılan çalışanın yerini doldurmak için, personel bulma, işe alma, oryantasyon vb. yeni ve ek yük getirici, maliyetli bir sürecin başlamasına, mevcut çalışanların iş yükünün de artacağı düşünüldüğünde iş kayıplarına ve stres gibi örgütsel sonuçlara neden olabilir. Yanı sıra çalışanın işten ayrılması sonrasında ortaya çıkabilecek hukuki sorunlar da mevcuttur. O'Reilly ve diğerleri birey-örgüt uyumu ile sayısız farklı işyeri çıktısının ilişkili olduğunu ve birey-örgüt uyumunun çalışanın işten ayrılma niyetinin önemli bir tahmini olacağını belirlemişlerdir (O'Reilly vd. 1991).

Robbins ve diğerlerine göre örgütün destekleyici olduğunu algılayan çalışanlar işleri ile ilgili rol gerekliliklerini yerine getirmeye kendilerini daha fazla adamakta ve başka iş arama olasılıkları daha düşük olmaktadır (Robbins vd. 2000). Örgütsel yapı da işten ayrılma niyetinin belirleyici bir faktörüdür. Yöneticinin tutum ve davranışları, örgüt içi adalet ve güven duygusu gibi faktörler çalışanların işten ayrılmayı düşünmesine neden olabilir. İşten ayrılmada önemli konulardan birisi de örgüt kültürüdür. Bireysel değerler ve örgütsel değerler arasındaki çatışma bireyi işten ayrılmaya iten önemli ölçülerden birisidir. Bununla birlikte ücret, ücret artışları, terfi, ödüllendirme ve cezalandırma sistemleri gibi motivasyon kaynakları çalışanın işte kalma veya işten ayrılma kararında etkili olabilmektedir. Örgütsel davranışta önemle üzerinde durulan bir konu olan çalışanın işinden ayrılması, örgüt açısından yeteneklerin kaybı, ilave çalışan toplama ve yönetim maliyetlerini artırma gibi pratik bazı problemlere neden olmaktadır (Takase vd. 2005). Örgütsel adaleti zedeleyici tutum ve davranışların,

örgüt için yeni iş gören bulma, eğitme, uyum sağlama, iş kazaları gibi maliyetleri olmaktadır, genel ekonomiye de iş kaybı, üretim kaybı olarak yansımaktadır. İş görenler açısından da, gelir düzensizliği, psikolojik sorunlar, ailevi sorunlar, işe özel kazanımların boşa gitmesi, yeni işe uyum, yeni eğitim gibi maliyetleri bulunmaktadır (Avcı ve Küçükusta 2009). İşlevsel olarak düşünüldüğünde niteliği düşük personelin işinden ayrılması ne kadar istenen bir sonuçsa, eğitilmiş ve nitelikli personelin işinden ayrılması da o ölçüde istenmeyen bir durumdur (Sağlam vd. 2010).

Ayrılma niyeti ayrılma davranışının en güçlü ve en doğrudan habercisidir ve iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ayrılma davranışı arasındaki ilişkiye aracılık eder (Demircan, Ceylan 2003). Rusbelt ve diğerleri işten ayrılma niyetini, çalışanların iş yerindeki koşullardan tatminsiz olmaları durumunda gösterebilecekleri yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlamaktadırlar (Büte 2011).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın yakın bir zamanda kendi isteğiyle ve bazı nedenlerin etkisiyle işine son verme düşüncesi olarak ifade edilir (Bouckennooghe vd. 2013; Şahin 2011). Çalışanların işten ayrılması, işletmeler için önemli bir sorun niteliğindedir. Çalışanların işten ayrılması üzerine yapılan bir araştırmada işten ayrılma davranışının önemli ölçüde kişilerin örgüte bağlılıklarının bir belirtisi olan iş motivasyonu ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur (Yıldız vd. 2014). İşten ayrılma niyeti, iş görenin örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli bir kararı veya niyeti olarak ifade edilmektedir (Bartlett 2001). Daha yalın bir ifadeyle, işten ayrılma niyeti, iş görenin örgütten ayrılma konusundaki düşünceleridir. March ve Simon'un klasik işten ayrılma modeline göre bu düşünceler, algılanan ayrılma arzusu ile örgütten ayrılma kolaylığının bir fonksiyonudur (Gürbüz ve Bekmezci 2012). Morita ve diğerlerine (1989) göre işten ayrılma niyeti, ayrılma kararını iki şekilde etkilemektedir.

- a) İşten ayrılma niyeti, başka iş olanakları olmamasına rağmen, işi bırakmaya doğrudan neden olabilir.
- b) İş görenin yeni iş olanakları araştırmasına yol açarak iş bırakmayı dolaylı olarak etkileyebilir (Morita vd. 1989).

İşten ayrılma niyetinin şiddeti çevresel koşullarda alternatif iş imkânlarının sınırlı olması halinde bile etkili olabilir. Yanı sıra yoğun rekabet koşullarında nitelikli bir çalışana rakipler tarafından yapılan, daha iyi koşullarda çalışmaya yönelik teklifler de çevresel özellikler olarak değerlendirilebilir. Bu ve benzeri durumlarda örgüt için yalnızca çalışanın işletmeye olan duygusal bağlılığı ve sadakati işi bırakma kararında etkili olabilir.

Bir örgütün iyi bir iletişim ortamına sahip olabilmesi için çalışan hem yöneticisiyle hem de çalışma arkadaşlarıyla rahatça iletişim kurabileceği imkânlarla sahip olabilmeli, işi ve işyeri ile ilgili bilgilere kolayca ulaşabilmeli, işyerinin amaç, politika, hedef ve sorunları hakkında bilgi sahibi olabilmeli ve işiyle, işyeriyle ilgili fikir ve önerilerde bulunabilmelidir. Eğer bir işletmede böyle bir iletişim ortamı olursa çalışanların iş tatmini yüksek, devamsızlık ve işgücü devir hızı düşük olabilir (Eronat 2004). Diğer bir yaklaşımda işten ayrılma niyetinin, bilişsel ve davranışsal boyutu olabilir. Çalışanın işten ayrılmayı düşünmesi bilişsel boyutu nitelerken, işten ayrılmaya yönelik hareket sergilemesi ise davranışsal boyut şeklinde ifade edilebilir. Nihai karar ise piyasa koşullarına bağlı olarak, yeni bir iş bulabilme ve iş mevcudiyetine bağlıdır (Gürbüz ve Bekmezci 2012).

Yönetici ve çalışan arasındaki güven ilişkisi çalışanın iş tatminini artırabilir, devamsızlık ve işten ayrılma niyetini azaltabilir.

2.1.8.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

İnsanları yalnızlaştıran, standartlaştıran veya hayati tehlikelere sahip aşırı yorgunluğa neden olan ve olumsuz özelliklere sahip işler, işten ayrılma niyeti üzerine ciddi etkiye sahip olup, yönetimler açısından çözümü zor konularda arasındadır. İşten ayrılma niyetini hemen hemen tüm bireysel faktörler etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, Arnold ve Feldman demografik değişkenler, görev süresi, bulunulan mevkie uyum, mevki değiştirme niyeti ve alternatif işlerle ilgilenmenin işten ayrılma niyetinin birer belirleyicisi olduğunu ifade etmiştir (Arnold ve Feldman 1982).

2.1.9. İşe Yabancılaşma

İş yönelimi, işin anlam ve önemi gibi sorularla karşılaştığımızda neden çalışırız sorusuna yanıt aramak gereklidir. Bu anlamda çalışma hayatı ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. ABD’de yapılan bir çalışmada çoğu yetişkin Amerikalının uyanık oldukları zamanın, diğer aktivitelerine göre büyük bir çoğunluğunu çalışarak harcadıklarından, “iş” modern hayatta merkezi bir yer tutmaktadır (Baumeister 1991). Çalışmak sadece maddi ihtiyaçları karşılamakla kalmaz. İşin anlamı bireyin saygınlık ihtiyaçlarını, amaç duygusunu ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilir (Locke ve Taylor 1990). Claes ve Wrzesniewski yaptıkları çalışmalarda buna ek olarak, işe bağlı anlamın işle ilgili sonuçlarda bir dizi bir fark yaratabileceğini ifade etmişlerdir. Ücretli istihdamlarında bir anlam bulan bireyler, işin getirdiği finansal ödüllerin ötesinde, yüksek mesleki ve yaşamsal tatmin, daha iyi mesleki performans, daha uzun görev süresi ve daha az sayıda hastalık beyanında bulunulan gün sayısı gibi değişkenler bulunduğunu bildirmişlerdir (Claes vd. 1994; Wrzesniewski vd. 1997). Amerikalılar ise anlamlı bir işi; ödül, gelir, iş güvenliği ve çalışma süreleri üzerinden değer verdikleri bir iş özelliği olarak bildirmişlerdir. Bu nedenle bunlarla ilişkili özelliklerle birlikte işe bağlı anlamları anlamak, sadece bireyler için değil, bu bireylerin çalıştığı örgütler için de önemlidir (Cascio 2006). Çalışanlarının çeşitli nedenlerle işe yabancılaşması örgütler için de çeşitli sorunlar oluşturmaktadır. Modern çalışma hayatında çalışılan bir konu olan işe yabancılaşma irdelenmeden önce yabancılaşma kavramını tanımakta fayda vardır.

Yabancılaşma kavramı özellikle günümüz sanayi toplumlarında tüm kurumları ve insan ilişkilerini etkileyen bir kavram haline gelmiştir. Modern toplumlar ve endüstrileşmenin getirdiği “uzmanlaşma ve iş bölümü” toplumun tüm bireylerinin birbirilerine ve diğer şeylere yabancı kalmasına neden olmaktadır. Yabancılaşma, yani yabancı olma hali, bir insanın hayatını, insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir. Genel anlamda yabancılaşma, bireylerin birbirlerinden veya belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmalarını ifade eden, bireysel psikolojik bir durumdur. Bir şeye derinden içten bağlı olamama, yabancılık duygusu, bütünleşememe, ilişkilerin kopukluğu, ilgisizlik,

izole olma, geri çekilme, soğuma, şeylere karşı anlamsızlık gibi duygu ve davranışlar yabancılaşmanın göstergeleri olarak değerlendirilir (Tezcan 1985).

Yabancılaşmanın kavramsal kullanımı, entelektüeller tarafından iki farklı anlam içermektedir. İlki; bireyin, bir toplum veya gruptan uzaklaşması ve kendisini o topluma/gruba ait hissetmemesi durumudur. İkinci kullanımı ise metalaşma/şeyleşme olarak özetlenir. Bireye obje muamelesi yapılması, “şey”e dönüşmesi ve bu süreçte kimliğini kaybetmesi durumudur.

Çalışan yabancılaşması, genellikle endüstriyel emek, çalışma sosyolojisi ve politik ekonomi bağlamında ele alınan bir faktördür. Terim bıkkınlık, psikolojik geri çekilme, duygusal uyumsuzluk, güçsüzlük hissi, olumsuz etkili deneyimler ve düşük etkinlik seviyesiyle eş anlamlıdır (Diefendorff vd. 2003; Morris ve Feldman 1996; Pearlin 1962).

İşe yabancılaşma, çalışanı iş ürünleri, iş süreçleri, sosyal etkileşim ve yeteneklerini gerçekleştirme gibi iş koşullarının hoşnutluğundan ayıran durumları belirler (Cheung 2008). İşe yabancılaşma, çalışanı üretim sürecinin meyvelerinden, iş süreçleri üzerindeki kontrolden, ast ve üstleriyle etkileşiminden ve potansiyelleriyle yeteneklerini gerçekleştirmekten yoksun bırakan iş koşullarını belirler (Kanungo 1992). İşe yabancılaşma, iş kontrolünü, güçsüzlüğü ve çalışan kişinin potansiyellerini ve yeteneklerini aşan taleplerde bulunulmasını kapsayan bir tür iş stresidir (Cheung 2008). Diğer bir tanımda işe yabancılaşma “kariyer ve mesleki gelişimle ilgili hayal kırıklığının yanı sıra profesyonel normları yerine getirmek için yetersizlik üzerine bir hayal kırıklığı” olarak tanımlanmıştır (Aiken ve Hage 1966).

İş gören yabancılaşmasında birey, üretim ve örgütsel süreçlerin bir parçası haline gelir. Bireysel ve örgütsel çalışma koşullarına bağlı olan iş gören verimliliği yönetim anlayışı ile doğrudan ilişkilidir ve çalışanın işe karşı yabancılaşmasına sebep olabilir. İşe karşı yabancılaşmanın iş gören üzerindeki etkisi; iş ve yaşam tatmininin kaybolması, düşük üretkenlik, düşük motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat,

yüksek düzeyde işgücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini göstermektedir (Tutar 2009).

Hiyerarşik veya paralel örgütlenmiş merkezi veya çok merkezli yönetim yapıları, iletişim kanalları, iletişim türü ve çalışan otonomisi gibi örgütsel ve yönetsel süreçler, örgüt yaşamı ve çalışma şartları açısından önem taşımakta, dolayısıyla da çalışanları doğrudan etkilemektedir. Örgütsel ve yönetsel yapıdaki yönetim anlayışı, çalışanlar üzerinde yabancılaşma duygusunun oluşmasına neden olabilir. Örgüt yönetim tarzı, liderlik modelleri ve örgüt kültürü bunlara örnek olarak verilebilecek bazı somut değerlendirmelerdir. Nightingale ve Toulouse (1978) işyerinde yabancılaşmayla şu önemli faktörler arasındaki ilişkiyi incelemiştir;

- 1) bireyin sosyo-demografik özellikleri;
- 2) bireyin hoşlandığı örgüt içindeki kişiler arasındaki ilişkilerin kalite ve doğası;
- 3) organizasyon yapısı.

Peotonjee ve Neyaz (1977), endüstriyel personel ile yaptığı çalışmada, 1) mesleki hiyerarşi, 2) eğitim, kazanç ve mesleki saygınlık konularında göreceli yabancılaşma seviyeleri olduğunu belirlemişlerdir.

Blauner (1964) işe yabancılaşma ile ilgili yaptığı çalışmalarda, analizleri için dört farklı işe yabancılaşma tipi tanımlar. Bunlar;

- 1) Güçsüzlük
- 2) Anlamsızlık
- 3) Tecrit ve
- 4) Kendine yabancılaşmadır.

Blauner'in (1964) tanımında güçsüzlük, iş sürecindeki diğer insanların ya da teknoloji gibi bazı kişiliksiz sistemlerin manipülasyonlarını ve kontrollerini içerir. Güçsüz insanlar etki edemez tepki verirler; kendi varlık durumlarını değiştiremezler. Anlamsızlık, insanlar kendi iş aktiviteleriyle tamamlanmış nihai ürün arasında bağlantı göremediklerinde deneyimlenir. İş bölümü arttıkça ve iş daha ve daha alt bölümlere ayrıldıkça, anlamsızlık endüstriyel iş yerinde daha büyük bir sorun haline gelmektedir.

Tecrit, insanların işyerinde tatmin edici sosyal ilişkiler kuramadıkları durumlara değinir. Gürültü seviyesi bir konuşmaya izin vermeyecek derecede yüksek olduğunda ya da insanların çalışırken birbiriyle iletişim kurmasının yasaklandığında ortaya çıkabilir. Son olarak, kendine yabancılaşma, işçilerin kişiliklerini kaybetmeleri ve işlerinden ayrılmalarıdır. Burada, iş içsel ya da kişisel tatmine sahip değil ve sıkıcı, monoton ve tatmin edici olmama eğilimindedir (Blauner 1964).

Seaman (1959) işe yabancılaşmanın beş alternatif anlamını tespit eder. Seaman'a göre, iş yabancılaşması tekdüze veya genel deneyimsel değildir, ancak güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, izolasyon ve kendine yabancılaşmadan oluşan beş farklı boyutta analiz edilebilir (Develioğlu ve Tekin 2013; Tezcan 1985).

Seaman ilk boyutu olarak güçsüzlüğü görür. Güçsüzlük, Marksistlerin kapitalist toplumda işçilerin durumlarını yansıttığı şekliyle bir yabancılaşma kabulüydü. Bu anlamda güçsüzlük, öznel yabancılaşmanın tüm boyutları için temel kabul edilebilir. Ancak, Seaman bu kavramı sosyolojikten sosyo-psikolojik ve öznel bir seviyeye taşır (Israel 1971). Seaman'a göre güçsüzlük, kişinin kendi eylemleriyle kendi ihtiyaçlarının tatminine etkisi olasılığının çok düşük olduğu hissidir. Bireyler ait oldukları sosyal sistem içerisinde kendi kaderlerini yerine getiremez olduklarını kavradıklarında, modern endüstriyel toplumda güçsüzlüğü deneyimlerler (Seaman 1959).

İkinci boyut anlamsızlık olarak ifade edilmiştir. Hayat, bireyler parçası oldukları sosyal örgütün işleyişini anlamamaya başladıklarında ortaya çıkar. Çalışanlar kendi eylemlerinin sonuçlarını öngöremediklerinde ve bu eylemlerin manasını anlayamadıklarında, ürün üretiminde oynadıkları role ilişkin kafa karışıklığı ortaya çıkabilir. Seaman'a (1971) göre "Birey neye inanması gerektiği hususunda açık değildir" ve "karar verme sürecinde netlik için bireyin asgari standartları yerine getirilmemektedir". Bir kapitalist düzende, sıradan işçilerin günlük rutinde yönetici ve işyeri sahiplerinden farklı işler yapacakları farz edilir. Ancak işlerinin sonuçlarını göremezlerse, günlük rutinlerini anlamsız algılama eğilimine girerler. Sonuç olarak, ürün üretiminde oynadığı rolü hakkında kafa karışıklığı doğmuş olabilir ki bu kafa

karışıklığı; işçilerin artık kendi eylemlerinin sonuçlarını tahmin etmelerinin mümkün olmaması ve bu eylemlerin anlamını anlamakta başarısız olmalarıdır (Seeman 1971).

Seeman'ın (1959) üçüncü boyutu, kuralsızlık; yapılacak eksikler varken gelişmeye yönelik güçlü toplumsal baskılar olduğunda ortaya çıkar. Bu, bireyin meşru olmayan veya yasadışı yolları kullanmak zorunda hissettiği bir durum yaratabilir. Bu kendi eylemlerini tahmin etmeyi kolaylaştıracak modeller ya da bilişsel haritalar hazırlamakta yetersiz kalır.

Kuralsızlık boyutu, Robert Merton (1968)'un anomi, sapma ve sosyal kontrol kavramları hakkında fikirlerine bağlıdır. Seeman'a (1959) göre kuralsızlık, bireyin toplum ya da ait oldukları sosyal örgüt tarafından, kabul edilen kanallar aracılığıyla sosyal açıdan kabul edilebilir ve arzulanan hedeflere ulaşmasının mümkün olmaması deneyimidir.

Seeman'ın dördüncü boyutu tecrit; kuralsızlığın bu görünümüyle çok yakından bağlantılıdır. O, "daha önce kuralsızlık deneyimleri yaşamış yabancılaşmış kişinin, sosyal olarak kabul edilebilir ve arzu edilen hedefleri bu hedeflere ulaşmak için yasal veya meşru yolları kullanma endişesine bağlı olmaksızın kabul edeceğini" belirtiyor. Tecrit, bir birey hem toplumsal ya da örgütsel hedefleri hem de bu hedeflere ulaşmak için meşru vasıtaları reddettiğinde ortaya çıkar. Sosyal tecrit düşük sosyal kabul ve dâhil edilme beklentisi içerir. Bu tip yabancılaşma, azınlıkların ana akım toplumdan tecrit hisleriyle ilişkilendirilmiştir (Seeman 1971).

Seeman beşinci boyutu olan kendine yabancılaşmayı, çeşitli günlük aktivitelerin kendileri için hedef olmadığı, akıllarında sadece salt ekonomik ve ikincil ödüller olarak yürütüldüğü bir durum olarak görür. Bu kavram onun güçsüzlük ve anlamsızlık tanımlamalarıyla yakından ilişkilidir. Tatmin edici olmadığından ya da kendi kendini gerçekleştiremediğinden iş anlamını kaybeder ve kişiler iş tabanlı anlam için değil başka kazanımlar için çalışırlar (Seeman 1959). Kendine yabancılaşma, bir kişi işine ilgi göstermediğinde, işiyle alakadar olmadığı ve kendi kavrayışlarına yabancılaştığında ortaya çıkar. Bu konsept en çok motivasyon eksikliği ile ilgilidir.

2.1.10. Tükenmişlik

Tükenmişlik terimi, ateşin sönmeye yüz tuttuğu noktayı tanımlamak için kullanılmıştır. Terim işyeri çevresinde, çalışanın işverenin taleplerini karşılama yeteneğinin devamı olarak uygulanmıştır (Schaufeli vd. 2009). Yazında psikoloji ve örgütsel davranış çalışmalarında sıkça rastladığımız, Freudenberger (1975), tarafından tanımlanan tükenmişlik kavramı, “başarısızlık, yıpranma veya aşırı yüklenme sonucu oluşan güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler nedeniyle bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır (Freudenberger 1975). Cordes ve Dougherty (1993) tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı ile karakterize edilen benzersiz bir tür stres sendromu olarak ifade etmişlerdir. İş tükenmişliği, çalışan hem fiziksel hem de ruhsal sıkıntı yaşarken ve işe etkili bir katkı sağlayamayacağını hissederken ortaya çıkar (Hsieh ve Wang 2012; Schaufeli vd. 2009). Tükenmişliğin en çok çalışılan bileşenleri, ruhsal bitkinlik, bitkinlik, işe kayıtsızlık ve kişisel iş sonuçlandırmalarında azalma sayılabilir (Ciftcioglu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Herda 2012; Schaufeli vd, 2009).

Maslach’a (2007) göre tükenmişlik, işi gereği duygusal taleplere maruz kalan kişilerde görülen fiziksel ve ruhsal bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar şeklinde yansımaları ile oluşan bir sendromdur. Diğer bir deyişle duygusal tükenme ve sinizm ile karakterize iş tabanlı bitkinliğin psikolojik sendromu anlamına gelir (Maslach ve Jackson 1985). Üç farklı boyutta tanımlanmış olan tükenmişlik sendromu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve yüksek kapasitedeki insanlarla çalışan bireyler arasında azaltılmış kişisel başarı gibi bir psikolojik duygu durumu olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Leiter 2007; Maslach ve Jackson 1985).

İnsanlar kendilerini veya başkalarını tükenmiş olarak ifade ettiğinde, onların birçoğu sık sık duygusal tükenmeyi ifade etmiş olurlar (Maslach, Schaufeli, ve Leiter 2001). Duygusal tükenme; yorgunluk, gerginlik, duygusal bitkinlik, bunalmış olma duygusu, fiziksel ve ruhsal enerji yoksunluğu anlamlarına gelir. Duygusal tükenme, duygusal ve fiziksel kaynakların tükenmesi, fazla uzatılması ve hayal kırıklığı

duygularını ifade eder. Duygusal bitkinlik bileşeni, tükenmişlik ile ilişkili en sık kullanılan tanımlayıcı değişkendir (Herda ve Lavelle 2012; Schaufeli vd. 2009). Bu bileşen yıpranmış hissetme ve yorgun olma duyguları ile sonuçlanır (Çiftcioğlu 2011). Duygusal tükenme yaşayan kişi, insanlara yardım ederken, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılmaktadır (Şahinoğlu ve Arkar 2011). Şöyle ki; çalışan, iş arkadaşları ile geliştirdiği sosyal ilişkiler nedeniyle yakınlaştığı insanların kişisel duygu yüklü taleplerini de yerine getirmesi yönünde beklenti içinde olduğunu hisseder.

Tükenmişliğin ikinci boyutu duyarsızlaşma veya sinizm; şahsi çabalara yönelik karamsarlık veya başkasına (müşterilere, hizmet sunduğu kişilere) karşı, mesafeli ve katı davranmak gibi geri çekilme davranışları veya küçümseyen, alaycı, tavırlarla kişisiz yanıtlar olarak karakterize edilmiştir. Sinizm ya da duyarsızlaşma, bir çalışanın işini, müşterilerini ve astlarını umursamadığında kurgulanır (Çiftcioğlu 2011). Sinizm diğer adıyla duyarsızlaşma, insanlar ve kişinin çalışmaları hakkında genel bir olumsuz ve katı duygu ifade eder. Örneğin yüksek seviyede duyarsızlaşmış bir kişi, insanları insan olarak görmektense objeler olarak görür. Ancak, giderek artan bir eğilim profesyonel etkinliği hariç tutarken yorgunluk ve sinizmi birlikte değerlendirmektir. Bu yaklaşımın gerekçesi profesyonel etkinliğin diğer iki boyutla şaşırtıcı derecede küçük ilişkisi olduğunu öneren meta analitik araştırmadan gelmektedir (Lee ve Ashforth 1996). Ayrıca, bazı araştırmalar bitkinlik ve sinizmin profesyonel etkinlikten tamamen bağımsız gelişmekte olduğunu göstermektedir (Frantzve 1988). Maslach ve Leiter (2008) bitkinlik ve sinizmin tükenmişliğin başlıca iki ölçümü ve çekirdeği olduğu konusunda hemfikirdirler. Duyarsızlaşmış bireylerde işe devamsızlığa(absenteizm), bağlılık eksikliğine ve çalışmaları tamamlamak için gerekli motivasyon kaybına bağlı olarak kişisel başarıda azalma ortaya çıkabilir (Çiftcioğlu 2011; Utami ve Supriyadi 2013). Tükenmişliğin ayrılma eğilimleriyle çok karmaşık bir ilişkisi vardır. Tükenmişlik arttıkça ayrılma eğilimlerinin de arttığı belirlenmiştir (Çiftcioğlu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Jones vd. 2010). Buna bağlı olarak tükenmişlik, ayrılma eğilimleriyle ilişkili diğer değişkenleri de etkileyebilir (Çiftcioğlu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Jones vd. 2010). Jones Norman ve Wier (2010) tarafından yapılan kamu

muhasebecilerin iş sonuçları üzerine stres ve tükenmişliğin etkisini değerlendirdiği bir çalışmada, tükenmişlik ayrılma eğilimleriyle doğrudan ilişkili ve ayrılma eğilimleri ile stres arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir.

Tükenmişliği oluşturan üçüncü boyut ise kişisel başarıda azalma veya kişisel başarı yoksunluğu; yeteneksizlik ya da beceriksizlik hissi, etkin bir şekilde çalışamama hali anlamlarına gelir (Short, Short ve Haugen 2015; Stoliker ve Lafreniere 2012). Çalışanın kişisel başarısızlık hissi ile dolu, kendisini işinde başarısız ve yetersiz gördüğü durumlarda ortaya çıkan bir tükenmişlik boyutudur. Düşük başarı hissi diğer iki tükenmişlik özelliğinden biraz daha karmaşıktır. Bazı durumlarda, bir dereceye kadar, hem duygusallık ve sinizm hem de ikisinin kombinasyonu gibi görünen bir fonksiyonu vardır. Tükenmişlik veya duyarsızlaşmaya katkıda bulunan, kronik, yoğun gereksinimleri olan bir işin, kişinin etkililik hissini tüketmesi muhtemeldir (Maslach vd. 2001). Bireylerin kendileri ile ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanmasının sonucu olarak işinde ve işi gereği karşılaştığı kişilerle ilişkilerinde başarısızlık ve yeterlik duygularında azalma görülür. İşinde ilerleme kaydedemediğini, hatta gerilediğini düşünen bu kişiler kendilerini suçlu hisseder (Cordes ve Dougherty 1993). Çalışan, başkaları ve kendisi hakkında geliştirdiği negatif düşünceler nedeniyle suçluluk duygusu yaşamaktadır. Kişi kendisini başarısız ve değersiz hisseder ve kişisel başarıda azalma türü tükenmişlik duygusu görünmeye başlar.

Örgüt çalışma hayatı ve çalışan performansı açısından önemli olumsuz örgütsel tutum ve davranışlara yol açan tükenmişlik kavramı, örgütsel yaşamda dikkatle incelenmesi gereken bir konudur. Tükenmişliğin çalışma verimliliğini azalttığı ve işverenler için maliyetleri arttırdığı belirlenmiştir (Çiftcioğlu 2011). Utami ve Supriyadinin araştırmasına dayalı olarak (2013), esnek çalışma düzenlemeleri, tükenmişliğin ayrılma niyetlerini de içeren zararlı etkilerini minimize etmekte etkili olarak kullanılabilir.

Tükenmişlik alanında öncüler olan Maslach ve Jackson tükenmişlik tarafından etkilenen çalışanların kendi meslek ya da istihdamlarına karşı iç çatışma yaratan hangi olumsuz duyguları deneyimlediğini keşfettiler (akt: Schaufeli vd. 2009). Zamanla

tükenmişlik, çalışanların kendi iş ortamlarında anlamlı bir katkı yapmak amacıyla sergileyecekleri yeteneklerini engelleyerek, tükenme ile kendini gösteren iç çatışma gibi birçok farklı biçimde ortaya çıkmıştır (Schaufeli vd. 2009). Bazı tükenmiş bireyler, işverenlerinin söyledikleriyle yaptıkları arasındaki farklarla mücadele edebilirler. Örneğin bir üretim işletmesinde tedarik sürecinde en uygun şartlarda yarı mamul tedarik edilmesi ve üretim maliyetlerinin minimize edilmesine yönelik beklentileri olan işverenin, satın alma sürecine gelindiğinde tüm fiyat araştırmalarını bir yana bırakarak duygusal bağı olan bir işletmeden tedarik edilmesini istemesi buna benzer bir durumdur. Mutlak başarı için ne gerekiyorsa yapılacağı yönünde beyanlarda bulunan bir yönetimi olan ve teknik direktör arayışında olan bir şehir kulübünün durumunu inceleyecek olursak; başarılı olma ihtimali yüksek tüm adaylardan en uygun olanını tercih etmek yerine hiç de azımsanmayacak bir ücretle çalışacak olan ve başarı şansı düşük bir teknik direktörü sırf hemşerilik ilişkisi nedeniyle tercih edilmesi takım taraftarları veya ilgilileri arasında tükenmişlik hissine sebep olabilir.

Alternatif olarak, bireyler, işverenin çalışanlara çalışanların işe olduğu kadar sadık olmadığını düşünebilirler. Bu dengesizlik işveren ve çalışan arasındaki güven ilişkisine zarar verebilir. Çalışanların örgüte bağlılığının yüksek olduğu işyerlerinde karşılaşılabilecek olan böylesi durumlarda, çalışanlar üst yönetimin aldığı kararların örgüte zarar vereceğini düşünerek, karar alma noktasındaki bireylere güvensizlik geliştirebilirler. Başka bir dengesizlik, işverenin iş gereksinimlerini karşılayacak yeterli kaynağı olmadığında ortaya çıkabilir. Bunun bir örneği bir işten çıkarma süreci sonrası ortaya çıkabilir (personel azaltma). İşi tamamlamak için yeterli çalışan olmayabilir. Yanı sıra kurumsallaşmamış örgütlerde iş tanımlarının zayıflığı, çalışanların görev dışı işlerle de ilgilenmelerine yönelik talepler mevcuttur. Ayrıca örgüte ait kaynakların iş taleplerini yerine getiremeyecek düzeyde sınırlı olduğu durumlar da oluşabilir. Mevcut çalışanlar kaynak yetersizliğine bağlı olarak gerginlik yaşayabilirler. İş gereksinimlerini karşılamada uygunsuz istihdam, kişisel zamandan ve sadakatten ödünle sonuçlanır (Schaufeli vd. 2009). Dolayısıyla çalışanların ya örgütsel bağlılığı azalacak ve işten ayrılmaya yönelik eğilimler içerisine girecek ya da örgütte kalarak bu stresli süreçle mücadele etme yolunu tercih edeceklerdir. Bu ve benzeri nedenlerle birçok örgütsel tutumla ilişkili olan tükenmişlik kavramı çalışmaya dâhil edilmiştir.

2.2. İlgili Literatür

2.2.1. Yurt içi Literatür

Aşağıda araştırma değişkenleri ile ilgili yapılan yurt içi çalışmalar incelenmiştir.

2.2.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı ulusal ve uluslararası literatürde çok yeni bir kavramdır. Ülkemizde yapılan tek çalışma, Şeşen ve Soran (2013) tarafından çeşitli konaklama işletmelerinde çalışan 635 kişi ile yaptıkları araştırmadır. Araştırma sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışının; özellikle işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve iş stresi gibi olumsuz tutum ve davranışları artırıcı etkisi olduğu bulunmuştur. Zorunlu vatandaşlık davranışı, bu tür olumsuz tutum ve davranışların yol açacağı maliyetlerin azaltılması açısından üzerinde durulması gereken bir konudur.

2.2.1.2. Birey-Örgüt Uyumu

Ulutaş (2010) Dalaman Uluslararası Havalimanı çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, birey-örgüt uyumu ile iş stresi arasında negatif yönde ve güçlü, verimlilik ile pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunduğunu göstermiştir.

Pekdemir ve diğerleri (2013) özel bir Vakıf Üniversitesinde MBA programına kayıtlı 249 öğrenci ile yapılan bir çalışmada, iş hayatında bulunma süresi ile medeni duruma göre birey-örgüt uyumunda farklılıklar saptanmıştır. Yıldız (2013) 352 üniversite son sınıf öğrencisi ile yaptığı çalışmada, algılanan birey-örgüt uyumunun, işe başvurma niyetini dolaylı ve dolaysız olarak etkilediğini ifade etmiştir (Yıldız 2013).

Çağrı merkezlerinde çalışan 144 personel ile yapılan bir başka çalışmada, çalışanların birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin iş stresini azaltmada önemli etkilerinin olduğu, yönetici desteğinin yüksek olması halinde birey-çevre

uyumunun iş stresi üzerindeki negatif etkisinin ortaya çıktığı belirlenmiştir (Yıldırım, Bulut ve Torun 2007).

Akbaş ve Çetin (2015)'in Kayseri'de mobilya sanayi sektöründeki 9 büyük ölçekli işletmenin 401 çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırmanın sonucuna göre, çalışanların iş tatmini ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin, örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini belirlemişlerdir.

Uçanok ve diğerlerinin (2009) araştırmasında bankacılık sektöründe şirket birleşmesi ya da satın alma yaşamış iki farklı kurumdan 44 kişinin katılımı ile yapılan analizlerde, duygusal bağlılığın, birey-örgüt uyumunu manidar seviyede belirlediği saptanmış ve kuruma yönelik iletişim çalışmaları arttıkça duygusal bağlılığın da doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir.

Uysal-Irak (2014) 283 çalışanın katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada, birey-örgüt uyumunun yaşam doyumu ve işyerinden ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu ve yaşam doyumunun da işyerinden ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu öneren modelin en iyi uyum sağlayan model olduğunu göstermiştir. Buna göre çalışan bireylerin, çalıştıkları örgütlerle aralarında bir uyum olduğunu düşünmeleri iş doyumu ya da işten ayrılma niyeti gibi tutumlarının yanı sıra genel yaşam doyumları hakkındaki düşünceleriyle de ilişkilidir.

Polatçı ve diğerleri (2014) Hitit Üniversitesi'nde görev yapan toplam 162 akademik personelden elde edilen veriler doğrultusunda birey-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif, örgütsel vatandaşlık davranışını ise pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Polatçı ve Cindioğlu (2013) ise Çorum ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, birey-örgüt uyumunun duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğunu, duygusal bağlılığın birey-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında tam aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir.

Öcel (2013) Karabük Üniversitesinde çalışan 190 akademik personel ile yaptığı araştırma sonuçlarında, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın birey-örgüt uyumu, örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını ancak devamlılık bağlılığının ise böyle bir aracı rolünün olmadığını göstermiştir.

Yapılan araştırmalar doğrultusunda örgüt kültürü ile ilişkilendirilebilecek olan birey-örgüt uyumunun olumlu örgütsel tutumlardan, verimlilik, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve duygusal/normatif bağlılık üzerinde güçlü etkileri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca uyumsuzluğun iş stresinin ve üretkenlik karşısı iş davranışlarının artmasında etkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle birey-örgüt uyumu çalışanın işyerine olabilecek faydalarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi açısından önemli bir örgütsel faktördür.

2.2.1.3. Birey-İş Uyumu

Kültürel değerler üzerine yapılan çalışmada, bireyci kültürel değerlere sahip bireyler için iş uyumunun daha önemli olduğu bu sebeple de bireyci değerlere sahip bireyler açısından birey-iş uyumu ile iş tutumları ilişkisinin daha kuvvetli olacağı; toplulukçu değerlere sahip bireyleri için ise örgüt ile uyumun daha önemli olduğu ve bu sebeple de birey-örgüt uyumu ile iş tutumları arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olacağı tartışılmıştır (Aktaş 2011).

Yıldırım, Bulut ve Torun (2007) çağrı merkezlerinde çalışan 144 personel ile yapılan bir çalışmada, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin iş stresini azaltmada önemli etkilerinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Demir (2015) konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş görenlerin iş performansı ve işte kalma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla toplam 399 katılımcı ile yaptığı çalışmada, birey-örgüt uyumunun “iş performansı” ve “işte kalma niyeti” bağımlı değişkenleri ile ilişkisi olduğunu ve onları pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir.

Sezgin (2006) tarafından Ankara merkez ilçelerinde çalışan 575 öğretmenin katılımı ile yapılan araştırmada, iş doyumu yüksek, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hisseden ve çalıştığı okula bağlılık duyan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının, diğer öğretmenlere oranla daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma yaşamında bireylerin işyerinde kalması, işe bağlanması, örgüte katkı sağlamaları ve en üst seviyede verimlilikle çalışmaları beklenmektedir. Araştırmadan da anlaşılacağı üzere birey-iş uyumu çalışanın bireyci veya toplulukçu kültüre yakınlığı ile alakalı bulunmuştur. Yüksek uyumluluk düzeyine sahip çalışanlarda yüksek iş performansı, duygusal bağlılığın aracı etkisi ile işte kalma niyeti daha yüksektir. Yanı sıra iş stresinin de düşük olduğu yani bireyin işini sevdiği, işi ile ilgili konularla yaptığı tüm çalışmalardan duyduğu tatmini ifade etmektedir. Yönetim açısından birey-iş uyumu sağlanmış çalışanların varlığı örgüte bağlılıklarını ve dolayısıyla çalışan verimliliğini de olumlu etkileyecektir.

2.2.1.4. Kişilik; Uyumluluk Boyutu

Aydın (2008) yaptığı çalışmada, farklı problem çözme ve sosyal destek stratejileri düzeyine sahip ergenlerin kişisel uyum, sosyal uyum ve genel uyum düzeyleri arasında bir farklılaşma bulunmazken farklı kaçınma stratejisi düzeylerine sahip ergenlerin kişisel, sosyal ve genel uyum düzeyleri arasında önemli bir farklılaşma bulunduğu, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre kişisel uyum ve genel uyum puanlarının daha yüksek olduğu, kız ve erkek ergenlerin sosyal uyum puanları arasında bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Ayrıca, öğrencilerin kişisel, sosyal ve genel uyum düzeylerinin sınıf düzeylerine ve anne baba eğitim düzeyi, sosyal ve genel uyum puanlarına göre farklılaşmadığı, okul türüne göre kişisel uyum puanlarının farklılaşmadığı belirlenmiştir. Kişisel uyum düzeyinde ise sosyoekonomik düzey bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir (Aydın 2008).

Sıgır ve Gürbüz (2011) 458 üniversite öğrencisi ile yapılan bir çalışmada, “beş faktörlü kişilik özelliklerinden dışa dönüklük haricinde, sorumluluk, uyumluluk,

duygusal denge ve açıklık faktörlerinin akademik başarı ile olumlu yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir”. Sıgı ve diğerleri (2010) sigorta ve lojistik sektöründe 184 çalışan ile yapılan bir araştırmada çalışanların kişilik özelliklerinin, müzakerecilik yeteneğini etkilediğini saptamıştır.

Savunma sanayi işletmelerinde 304 çalışanla yapılan bir araştırmada, özellikle, uyumluluk kişilik özelliği ile işbirlikçi, uzlaşmacı, yardımsever ve geri çekilen çatışma yönetim tarzları arasındaki anlamlı ve pozitif ilişkiler dikkat çekmektedir (Erkuş ve Tabak 2009).

PTT işletmelerinde işe yeni alınan personelin kişilik özellikleri ile örgütün kültürü arasında ne ölçüde benzerlik ve uyum gösterdiğini belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmada, personelin kişilik özellikleri, kariyer tercihleri ve kurum kültür tiplerinden hangisinin personel tarafından algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır. İşyerlerinin, hiyerarşik bir örgüt kültürüne sahip olduğunu düşünen yeni personelin büyük bir çoğunluğunun “hedef yönelimli” kişilerden oluştuğu, “çok yönlü kariyeri” tercih ettikleri, hiyerarşik örgüt kültürü ile kişilik özellikleri arasında ilişki bulunduğu ifade edilmiştir (Onay ve Zel 2011).

Topcu (2015) tarafından çalışanların kişilik özelliklerinin çalışanların tutumlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada, KOBİ’lerde çalışan 421 kişiden anket yöntemi ile toplanan verilerin analizi sonucunda; kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetini etkilediği görülmüş, örgütsel tutum ve davranışlarda kişiliğin belirleyici bir rolü bulunduğu, bu ilişkide psikolojik sözleşmenin aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir.

Gelişim dönemleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, sosyo-ekonomik gelir düzeyi, geçmiş yaşantılar ve daha birçok faktörle ilişkisi olan kişilik, çalışma hayatında özdeşleşme ve işte kalma ve ayrılma niyeti ile ilişkili bir kavramdır. Nitelikli çalışanların işte kalması beklentisi ile hareket eden yöneticinin, kişiliğin etkisini de dikkate almasında fayda vardır. Kişilik boyutlarında uyumluluk ise işbirlikçi ve uzlaşmacı tutum ile çatışmalarda geri çekilme davranışları ile iş yerinde müzakereci bir

anlayış sergileyen ve başarı düzeyi yüksek bireylerin genel özellikleridir. Bu nedenle örgüt açısından uyumluluğun, aranan bir özellik olduğu görülmektedir.

2.2.1.5. İşten Ayrılma Niyeti

Gürbüz ve Bekmezci (2012) Ankara’da 259 bilgi işçisi ile yaptığı araştırma sonucunda, bilgi işçilerinin insan kaynakları yönetimi uygulamalarından duyduğu memnuniyetin, duygusal bağlılığın sağlanmasında ve işten ayrılma niyetinin azaltılmasında etkili olduğunu tespit etmiştir. Buna ilave olarak, duygusal bağlılığın, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kısmi aracılık ve düzenleyicilik rolüne sahip olduğu görülmüştür.

Büyükyılmaz ve Çakmak (2014) 570 akademik personel ile yapılan çalışmanın sonucunda, ilişkisel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin, işten ayrılma niyetini artırıcı etkisinin bulunduğunu belirlemiştir. İşlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını tespit etmiştir.

Çiftcioglu (2011) 162 muhasebeci ile yaptığı çalışmada duygusal tükenme bileşeninin algılanan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracılık etkisi olduğunu belirlenmiştir.

Baltacı ve diğerlerinin (2014) otel yöneticilerinin liderlik davranışlarının, çalışanların örgütsel adalet algılamaları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini araştırdığı çalışmada, çalışanların liderlik algılarına yönelik tutumlarının olumlu olduğu durumda, örgütsel adalet algılarının da yüksek olduğu, işten ayrılma niyetlerinin ise düştüğü ifade edilmiştir.

Beğenirbaş ve Çalışkan (2014) hizmet sektörü çalışanlarının duygusal emek gösterimlerinin, onların iş performansı ile işten ayrılma niyetleri üzerine etkisini araştırdığı çalışmada hizmet sektörü çalışanlarının duygusal emeklerinin, iş performansları ve işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli etkilere sahip olduğu

görülmüştür. Özellikle, yüzeysel rol yapan çalışanların iş performansları düşük iken, işten ayrılma niyetlerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kişiler arası çarpıklığın da çalışanların iş performanslarına olumsuz etkileri ve işten ayrılma niyetlerine ise olumlu katkılarının olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, çalışanların duygusal emeklerinin iş performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine, örgüt içinde yaşamış oldukları kişiler arası çarpıklığın kısmi aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ceylan ve Bayram (2006) yaptığı çalışmada, örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmeyen veya örgüte bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünmeyen, yalnızca alternatif azlığı nedeniyle bağlılık hisseden bireylerin, şirket sadakatlerinin azalması nedeniyle işten ayrılmayı daha fazla istediklerini ve mesleklerine düşük düzeyde bağlı olanlar için ayrılma niyetinin alternatif azlığıyla birlikte daha da güçlü bir şekilde arttığını belirlemiştir. Dolayısıyla çalışanların örgüte karşı bağlılık hissetmemelerinin ve yalnızca alternatiflerin azlığı nedeniyle işte kalma niyeti göstermelerinin örgüte bağlılık açısından yeterli olmadığının görüldüğünü ifade etmiştir.

Çakar ve Ceylan (2005) çalışanların örgütün değerlerine ve amaçlarına olan inancı arttıkça, örgütten ayrılmama konusunda hissettikleri ahlaki sorumluluğun da güçlü biçimde arttığını, çalışanların işe bağlılığı, işe katılımı, örgüte duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin azaldığını belirlemiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2013) farklı sektörlerde çalışan 572 kişi üzerinde bir araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Alt boyutlara ilişkin yapılan analizlerde ise işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Yanı sıra Büte (2011) yaptığı çalışmada iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Günlük ve diğerlerine (2013) göre muhasebecilerin iş memnuniyetlerinin artması üyesi oldukları örgütü sevmelerine ve bu örgütün amaçlarına hizmet etmekten mutluluk duymalarına neden olmaktadır. Bunun sonucunda muhasebecilerin örgütsel

objelere sarılmalarının ve özdeşleşmelerinin ifadesi olan örgüte duygusal bağlılıkları da yüksek olmaktadır. Örgüte duygusal bağlılıkları yüksek olan muhasebeciler, amaçlarına hizmet etmekten mutluluk duydukları örgütte çalışmaya devam etmekte ve işten ayrılma eğilimi düşük olmaktadır.

Kula ve diğerleri (2015) üniversite mezunu polis memurlarının, üniversite mezunu olmayan meslektaşlarına göre daha düşük seviyede örgütsel bağlılık gösterdiklerini ve daha yüksek seviyede işten ayrılma eğilimi gösterdiklerini bulmuştur.

Poyraz ve Kama (2008) kamu ve özel sektördeki 211 çalışanın katılımı ile yaptıkları çalışmada, iş güvencesi algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında “negatif yönlü” bir ilişki belirlemişlerdir.

Şahin (2011) turizm, gıda ve taşımacılık alanlarında faaliyette bulunan işletmelerde çalışan 203 çalışanın katılımı ile yaptığı çalışmasında, lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ayrıca cinsiyetin ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediği, bu ilişkinin kadın çalışanlar için erkeklerden daha kuvvetli olduğunu tespit etmiştir.

Turunç ve Çelik (2010a) yaptıkları çalışma sonucunda, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, süreç kontrol ve karar kontrol algılarını, işten ayrılma niyetlerini ve iş performanslarını anlamlı bir şekilde etkilediğini belirlemiştir. Aynı yıl yaptıkları başka bir çalışmada ise algılanan örgütsel desteğin iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasını ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak azalttığı, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak artırdığını belirlemiştir. Başka bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde, iş-aile çatışması ve örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010b).

Ünler ve diğerleri (2014) bankacılık sektöründe çalışan 182 kişi ile yaptıkları çalışmada, iş doyumu ve iletişim ikliminin işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki içinde

olduğunu belirlemiş, iş doyumu yüksek ve olumlu iletişim iklimi sahip şirketlerde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ortaya koymuşlardır.

Yıldız (2013) ticari olarak faaliyet gösteren yüzme ve fitness işletmelerinde çalışan antrenörler (N=105) ile yaptığı araştırmasında, iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif olarak etkilediğini, bu sonuca göre, başarılı çalışanlarla istikrarlı bir hizmet sunmak isteyen spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinin iş yaşam kalitesini artırarak çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltmasının akılcı bir yol olacağını ifade etmiştir.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, işten ayrılmaya etki edebilecek bireysel örgütsel ve çevresel faktörler bulunduğunu söyleyebiliriz. Bireysel faktörler arasında iş tatmini, iş yaşam kalitesi, çalışanın liderlik algısı, duygusal emek ve rol yapma davranışları, çalışanın işe ilişkin değer yargısı ve amaçları, örgüt içi bireysel çatışmalar, iş güvencesi algısı ve duygusal tükenmenin işten ayrılma niyetine pozitif etki yaptığı görülmüştür. Örgütsel faktörlerden, liderlik tarzı, örgüt kültürü tipi, çalışana yönelik örgütsel destek, iletişim iklimi, iş başlangıcında yapılan psikolojik anlaşmanın ihlali ve insan kaynakları uygulamalarının işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu görülmüştür. Çevresel etkiler arasında ise alternatif iş azlığı ve kültürün etki ettiği belirlenmiştir. Bu bağlamda işten ayrılma niyeti örgütler açısından dikkatle izlenmesi gereken yüksek personel maliyetlerine yol açabilecek önemli bir kavramdır.

2.2.1.6. İşe Yabancılaşma

Demirel, Ökten ve Kunday (2012), meslektaşlardan alınan desteğin, mobbing ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide makul bir role sahip olduğunu belirlemiştir.

Kaya ve Serçeoğlu (2013), 381 çalışan ile yaptıkları çalışmada duygusal emek ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Bununla birlikte, işe yabancılaşma üzerinde duygusal çelişkinin daha yüksek düzeyde etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, geçici olarak sözleşmeli/çağrı üzerine çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri daha yüksektir.

Eryılmaz ve Burgaz (2011) yaptığı araştırmanın sonunda, öğretmenlerin “nadiren” yabancılaşma yaşadıkları, resmi ve özel lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri arasında “anlamsızlık” ve “yalıtılmışlık” boyutlarında fark olmadığı, ancak “güçsüzlük”, “kuralsızlık” ve “kendine yabancılaşma” boyutlarında fark olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Şimşek ve diğerleri (2012) sınıf öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşma düzeyleri ile bunu etkileyen değişkenleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğunu, en fazla kuralsızlık, en az sosyal uzaklık boyutunda yabancılaşma yaşadıkları belirlemiş, öğretmenlerin yabancılaşmasına etki eden faktörlerin ise, genel olarak, sosyo-demografik özellikler ve çalışılan okul ortamına ilişkin özelliklerden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin medeni durumları, yabancılaşmanın kuralsızlık ve sosyal uzaklık alt boyutlarında anlamlı fark yaratmaktadır. Öte yandan mezun olunan lisans programı ve görev yapılan okulun eğitim öğretim açısından yeterliği, mesleki yabancılaşma açısından anlamlı şekilde farklılık yaratmaktadır. Son olarak, çalışılan okul ortamının sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma düzeylerinde hem genel yabancılaşma, hem de yabancılaşmanın tüm alt boyutlarında anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür.

Özbek’in (2011) Kırgızistan’da 110 adet işçi ile yaptığı çalışmasının sonuçlarından elde ettiği bulgulara göre, örgüte uyum sağlama, örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde aracı bir değişkendir.

Ulusoy (1988)’a göre işe-yabancılaşma düzeyini belirleyen en önemli etken denetim, ikinci etken işin rutinliği ve üçüncü etken iş koşullarından duyulan hoşnutluktur. Denetim yoğunlaştıkça işe-yabancılaşma düzeyinin de yükseldiği gözlemlenmiştir. İşçi gerçekleştirmekte olduğu işe ilişkin kararlar ve örgüt düzeyindeki kararlara katılabiliyorsa işe-yabancılaşma düzeyi düşük, katılamıyorsa işe-yabancılaşma düzeyi yüksek olmaktadır. Yapılan işin rutin olup olmaması da diğer bir etken olarak işe yabancılaşma düzeyini belirlemektedir. Gerçekleştirilen işin rutinliği yükseldikçe işe yabancılaşma düzeyi de artmaktadır. İş koşullarından duyulan hoşnutluk da işe-yabancılaşmayı belirleyen diğer bir değişken olarak bulunmuştur. İş koşullarından

hoşnut olan işçiler için işe-yabancılaşma düzeyi, iş koşullarından hoşnut olmayan işçilerin işe-yabancılaşma düzeyinden düşük bulunmuştur.

Erjem (2005) Mersin'deki iki devlet lisesinde görev yapan öğretmenlerin katıldığı, “yarı yapılandırılmış görüşme tekniği” ile bir nitel araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin bazı yabancılaştırıcı koşullar (kalabalık sınıflar, ağır ders yükü, materyal eksikliği, yönetsel sorunlar, ekonomik sorunlar) altında bulunmalarına rağmen, “yabancılaşmayı bütün boyutlarıyla ve yaygın olarak değil, bazı boyutlarıyla ve kısmî olarak yaşadıkları” bulunmuştur. Öğretmenlerin en yoğun yaşadıkları yabancılaşma “güçsüzlük” kategorisindedir. Bu konuda özellikle yönetsel süreçler önemli faktörler olarak görülmektedir. Okul yönetimlerinin merkezi ve demokratik olmadığı fikri öğretmenler arasında yaygındır. Öğretmenler yönetsel yapının bu niteliğinin katılımı azalttığını söylemektedirler. Yönetsel süreçlerin dışında kalmak öğretmenler arasında “geri çekilmeye” yol açmaktadır.

Şirin (2009) yaptığı çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük çıktığını göstermektedir. Bununla birlikte beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin en çok okula yabancılaşma boyutunda, en az ise anlamsızlık boyutunda olduğu görülmektedir. Ayrıca işe yabancılaşma duygusu, ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinde, eşi çalışmayan öğretmenlerde ve iş değişikliği yapmak isteyen öğretmenlerde daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma sorunu yaşamadığı ve çalışılan kurum, eşin çalışma durumu, iş değişikliği yapma isteği değişkenlerinin işe yabancılaşmanın önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

2.2.1.7. Tükenmişlik

Yabancılaşma ve tükenmişlik sendromunun alt boyutlarının birbirleri ile ilişkileri incelendiğinde aralarında pozitif çift yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiş, yabancılaşmanın tükenmişlik sendromunu etkilediği gibi, tükenmişlik sendromu da yabancılaşmayı etkilediği anlaşılmaktadır (Özler ve Dirican 2014).

Sağlam Arı ve diğerleri (2010) tarafından 80 yatırım uzmanı ile yapılan bu çalışmada, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde, işe bağlılığın tam aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Doğan ve diğerleri (2016) tarafından İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 417 akademisyen kapsamında, verilerin anket yöntemiyle toplandığı araştırmanın bulguları rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişlik ve tükenmişliğin tüm boyutları ile ilişkili olduğu ve tüm bu değişkenlerin tükenmişliği etkilediği; bazı demografik değişkenler ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ilişkiler/farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur.

Su ürünleri işletmeleri üzerinde bir araştırma Analizler sonucunda çalışanların tükenmişlik ve örgütsel bağlılık durumları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların demografik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Tekin vd. 2014).

Çetin ve Hazır (2012) 313 ilköğretim öğretmeni ile yaptıkları çalışmadan, tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmenin açıklanmasında kişilik boyutlarından, dışadönüklük, duygusal denge ve öz disiplin boyutlarının; duyarsızlaşma boyutunun açıklanmasında dışadönüklük, uyumluluk ve öz disiplin boyutlarının; kişisel başarı hissi azalmasında ise yalnızca öz disiplin boyutunun etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Tükenmişlik tepkisinin açıklanmasında kişilik özelliklerinin önemli etkileri olduğunu belirlemişlerdir.

Koçak (2009) okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyi üzerine yaptığı bir çalışmada, okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş, mesleki kıdem, ciddi bir sağlık sorunu yaşayıp yaşamadıklarına göre anlamlı farklılık gösterdiğini ancak yaş, cinsiyet, branş, okulun bulunduğu yerleşim birimi, öğrenci ve öğretmen sayısı gibi bağımsız değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır.

Tatlıcı ve Kırımoğlu (2008) antrenörler üzerinde yaptıkları bir çalışmada duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından her iki cinsiyette ve medeni hal durumlarına göre tükenmişliğin düşük olduğunu görmüş ve kişisel başarıda düşme hissi alt boyutunda ise her iki cinsiyette ve medeni hal durumlarına göre kişisel başarı algısı yüksek, dolayısı ile tükenmişliğin de düşük olduğu görülmüştür. Atletizm antrenörlerinin, yaş durumlarına, çalışma yıllarına, görev yaptığı yere, ekonomik durumlarına ve eğitim durumlarına göre, tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düşük ve orta çıkar ıken, kişisel başarı hissi puanları yüksek çıkmıştır. Atletizm antrenörlerinin tükenmişlik düzeyi alt ölçeklerinden duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında, bayan ve erkek antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Naktiyok ve Kaygın (2012) akademik personel üzerinde bir uygulamada, akademik personelin tükenmişlik düzeyleri bakımından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük, kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu belirlemiştir. İş tatmini bakımından ise işin niteliği, iş güvenliği düzeylerinin tatminkâr olduğu, ücret, beşeri ilişkiler, çalışma koşulları ve terfi düzeylerinin kısmen tatminkâr oldukları ortaya çıkmıştır.

Terzi ve Sağlam (2013) Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlileri üzerinde yaptığı araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin haftada girilen uygulama ders saatinin çok olması, maaşlarının düşük oluşu ve akademik çalışmalarla ilgili yeniklikleri takip edememe sorunlarının mesleki tükenmişliklerini artırdığını belirlemişlerdir (Terzi ve Sağlam 2013).

Toker (2011) Türkiye'deki üniversitelerde çalışan 648 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, öğretim elemanlarının tükenmişliğinin orta düzeyde olduğunu, araştırma görevlilerinin profesörlerden daha yüksek duygusal tükenmişlik puanlarına sahip olduklarını belirlemiştir. Yanı sıra, araştırma görevlilerinin doçentlerden daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma ve diğer akademisyenlerden daha düşük düzeyde kişisel başarı puanlarına sahip oldukları görülmüştür. Bununla birlikte,

demografik değişkenler içinde medeni durum ve yaşı, mesleki tükenmişlik ile anlamlı bir ilişkiye sahip olarak belirlenmiştir.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki görevli akademisyen personel ile yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre, spor eğitim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının genel anlamda örgütsel stres düzeylerinin yüksek, buna karşın tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir (Yıldırım ve Taşmektepligil 2012).

2.2.2. Yurt Dışı Literatür

Aşağıda araştırma değişkenleri ile ilgili yapılan yurt dışı çalışmalar incelenmiştir.

2.2.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Gadot (2006a, 2006b) ve diğerleri tarafından yapılan çalışmada organizasyonlarda “iyi asker sendromu”nun diğer yönlerini araştırılmış ve örgütün başarısı ile personelin kendini örgütün başarısı için çalışmak zorunda hissetmesi arasındaki sınırın ne olduğunu sorgulanarak, zorunlu vatandaşlık davranışı kavramını tartışmaya açılmıştır. Çalışanların emeklerine informal bir ödül önerilmediği durumlarda, bireysel çabanın örgütsel üretkenliği artıracakını ifade etmiştir. Zorunlu vatandaşlık davranışının en temel öncülü olarak saldırgan bir yönetici veya zorlayıcı ikna davranışları olduğu ifade edilmektedir. Gadot (2006a, 2006b) zorunlu vatandaşlık davranışını iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu tespit etmiştir.

Zhao vd. (2013) Çin’deki hizmet şirketlerinde çalışan 434 personel ile yaptığı çalışmada, kötü niyetli yönetim ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, psikolojik güvenliğe tamamen aracılık ettiğini belirlemiştir.

Zhao ve diğerkleri (2014) 67 takımda 388 üst denetçi ile yaptığı çalışma sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışı, örgütsel kimliği olumsuz yönde bozmak yoluyla örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir. Ayrıca, etkileşimsel adalet (örgütsel özdeşleşme yoluyla) zorunlu vatandaşlık davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki dolaylı etki gücünü azaltmakta, bu tür aracılı ilişki moderatörlüğünün düşük etkileşimsel adalet altında, yüksek etkileşimsel adalet altındakinden daha güçlü bir aracı etkisi olmaktadır (Zhao vd. 2014).

2.2.2.2. Birey-Örgüt Uyumu

Verquer (2003) yaptığı çalışmada, birey-örgüt uyumu ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen 21 çalışmanın meta-analitik değerlendirmesini ortaya koymaktadır. Uyum ölçeği türü, uyum hesaplama metodu, uyumun boyutları ve yerleşmiş birey-örgüt uyum ölçeğinin kullanımı olmak üzere dört moderatör çalışılmıştır. Sonuç değişkenleri ortalama etki boyutları işten ayrılma niyeti için 0.18, örgütsel bağlılık için 0.28 arasında değişiklik göstermektedir. Öznel uyum ölçekleri, uyumu hesaplamada korelasyonların kullanımı, uyum boyutu olarak değer uyumu ve yerleşmiş birey-örgüt uyum ölçeğinin kullanımı etki boyutlarını artırmıştır.

Hoffman ve Woehr (2006) birey-örgüt uyumu ve davranışsal kriter (iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışları ve sirkülasyon) arasındaki ilişki hakkında meta-analitik bir değerlendirme sağlayarak genişlettiği araştırma sonuçlarına göre; birey-örgüt uyumunun bu sonuç değişkenleriyle zayıfla orta düzey arasında ilişkili olduğunu göstermektedir. Sonuçlar ayrıca uyumun nasıl ölçüldüğünün uyum-sonuç ilişkisinin önemli bir moderatörü olduğunu sergilemektedir, bununla birlikte, uyumun tanımlanması uyum ve davranışsal kriterler arasındaki ilişkiyi modere etmemektedir.

2.2.2.3. Birey-İş Uyumu

Lauver ve Kristof-Brown (2001)'ın çalışanların birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu algıları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla ulusal bir nakliye firmasının 231 çalışanıyla (104 ofis personeli, 127 şoför) yaptıkları araştırmadan elde edilen veriler

bireyler tarafından rapor edilen iki tip uyum arasında düşük bir korelasyon ($r= 0.18$) olduğunu göstermektedir. Hem birey-iş hem de birey-örgüt uyumunun iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde eşsiz bir etkisi vardır. Birey-iş uyumu işten ayrılma niyetinin birey-örgüt uyumuna göre daha iyi bir yordayıcısıdır fakat iş uyumu üzerindeki göreceli etkilerinde çok küçük bir fark mevcuttur. Algılanan birey-örgüt uyumu ve bağlamsal performans arasında yordanan pozitif ilişki (bir çalışanın görev tanımı dışında sergilemekte olduğu ilave rol davranışları) ayrıca desteklenmiştir. Algılanan birey-iş uyumu ve görev performansı arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bir bütün olarak ele alındığında bu sonuçlar, çalışanların birey-iş ve birey-örgüt uyumu algılarının birbirinden farklı yapılar olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır.

Algılanan ve tercih edilen örgütsel kültür arasında uyum meydana getirebilmek amacıyla operasyonel hale getirilmiş birey-iş uyumunun stratejik örgütsel değişimin erken safhalarında duygusal bağlılık ve işte kalma niyetiyle nasıl ilişkili olduğunu incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada, büyük bir enerji şirketinin çalışanlarına değişim öncesi ($N=687$) ve sonrası ($N=627$) uygulanan anket verileri incelenmiştir. Rekabet Eden Değerler Model’inden (Quinn 1988) türetilmiş örgütsel kültürün dört bileşeni (insan ilişkileri, açık sistemler, dâhili süreçler ve rasyonel hedef) açısından algılarıyla ve tercihleri olduğu kadar örgüte duygusal bağlılıkları ve işte kalma niyetleri de değerlendirilmiştir. Çoklu regresyon ve yanıt yüzeyi analizi kullanılarak algılanan kültür ve kültür uyumunun zaman içerisinde ve zaman geçtikçe birey-iş uyumu pozitif olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Uyumla alakalı en güçlü kanıt, kültürün spesifik olarak değişim odaklı bileşenlerinden elde edilmiştir (Meyer vd. 2010).

Prestijli bir Çin üniversitesinde kamu yönetimi yüksek lisans öğrencisi olan 259 tam zamanlı kamu çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmada, Çin bağlamında birey-iş uyumunun iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin iyi bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Önceki bulguların aksine rekabet analizi modeli sonuçları iş tatmininin birey-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam bir arabulucu rolü oynadığını ifade etmektedir. Aslında, birey-iş uyumu arabulucu olarak iş tatmini vasıtasıyla işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Bangcheng vd. 2010).

Caldwell ve O'Reilly (1990) çeşitli iş ve organizasyonu temsil eden 7 küçük grup ile yaptığı çalışma sonuçlarına göre genel insan-iş uyumu, iş performansı ve tatmini de dâhil olmak üzere bir dizi iş çıktısı ile güçlü ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre çalışan performansı ve tatmininin, kişilerin ve işlerin değerlendirilmesi için anlamlı olduğunu belirtmişlerdir.

Sekiguchi ve Huberb (2011) yaptığı çalışmada, birey-iş uyumunun sabit süreli ve/veya bilgi-yoğun kalıcı bir pozisyon için, birey-örgüt uyumunun ise daha ağırlıklı ve kalıcı bir pozisyon için uygun olduğunu belirlemişlerdir. Buna ek olarak, çalışan konumunun sözleşme süresi (daimi çalışmaya karşı süreli sözleşmeli) ve görev elemanlarının birey-örgüt uyum ve birey-iş uyum ağırlığını etkileyen (yönetmel'e karşı yoğun bilgi) ağırlıklı faktör olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışmalar, birey-iş uyumu seviyesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işi benimseme (Carless, 2005; Hambleton ve diğerleri 2000) gibi iş davranışlarıyla pozitif, emekli olma niyetiyle (Kristof-Brown ve diğerleri 2005) de negatif ilişki olduğunu göstermektedir.

2.2.2.4. Kişilik-Uyumluluk Boyutu

Beş faktör kişilik modeli bazı stres kaynakları veya kişilik özellikleriyle de ilişkilendirilmektedir. Örneğin, tutarlılık duygusu, öz yeterlik, iyimserlik ve mizah anlayışı hem dışa dönüklük hem de nevroitiklikle ilişkilendirilirken telik/paratelik hâkimiyet, dışa vurulmamış güç motivasyonu, sosyal kaygı, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, yaşam amacı, kontrol odağı, hırsını almak ve duygu yoğunluğu dışadönüklük ile ilişkilendirilmiştir (Marshall vd. 1994). Yanı sıra, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, kaygı, kontrol odağı, öz kontrol, öfke, öfke kontrolü, duygusal etki yoğunluğu ve öfke nevroitiklik ile ilişkilendirilmiştir (Compton vd. 1996). Realo ve Allik (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada yazarlar nevroitikliğin kişisel ve sosyal öz farkındalıkla olduğu kadar sosyal kaygıyla da ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Buna ilaveten, cesaret olgunluk, iyimserlik, özsaygı, kendini kandırmanın güçlenmesi, öz gerçekleştirim, kişisel öz farkındalık, sosyal kaygı, merak, duyguların rasyonel ifadesi ve iç gözlem kavramları gelişime açıklığı gösterirken, dışa vurulmamış güç motivasyonu, esneklik, Tip A Davranış Modeli (Costa ve McCrae 1992a), öfke, hırsını başkasından alma, öfke kontrolü ve duyguların rasyonel ifadesi kavramları uyumluluğa bağlanmıştır. Öz disiplin/sorumluluk kişisel öz farkındalık, sosyal kaygı, Tip A davranış modelinin bileşenleri, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, yaşam amacı, kontrol odağı, öz kontrol ve bireyin kendine olan inancı (Marshall vd. 1994) ile ilişkilendirilmiştir.

Beş faktör modeli aynı zamanda spor yapmak, sigara içmek, trafik kazasına karışmak ve içki içmek gibi sağlık uygulamalarıyla da ilişkilidir. Mesela beş faktörün her birinin diğerinden ve sağlık uygulamalarından ayrıştırıldığı bir birleştirilmiş veri analizinde Booth-Kewley ve Vickers (1994), şu tespitleri gerçekleştirmiştir;

1. Öz disiplin sağlık davranışları, kaza kontrol davranışları ve trafikte risk almayla bağlantılıdır,
2. Nevrotiklik herhangi bir sağlık uygulaması ile bağlantılı değildir,
3. Dışadönüklük trafikte risk alma davranışları ile bağlantılıdır,
4. Gelişime açıklık maddesi risk alımıyla bağlantılıdır ve
5. Uyumluluk trafikte risk alma davranışı ile bağlantılıdır.

60 yıldan uzun süreli boylamsal ilginç bir araştırmada Tucker ve diğerleri (1995) sigara ve alkol kullanımının çocukluktaki öz disiplinle negatif olarak yordanabileceğini, yani öz disiplin ölçümündeki yüksek puanların sağlık açısından daha az risk almayla ilişkilendirilebileceğini göstermiştir. İlginç olarak sigara içme davranışı neşeli olma (yani dışadönüklük) ile pozitif olarak yordanırken, sosyallik (yani dışadönüklük) alkol kullanımı ile pozitif olarak bağlantılıdır ki bu da bu tip özelliklerin sağlık üzerinde potansiyel negatif bir etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir (Tucker vd. 1995).

2.2.2.5. İşten Ayrılma Niyeti

Avustralya'nın en büyük finans kuruluşlarından (N ¼ 784) birinde çalışan bireysel bankacılık çalışanları üzerinde ulusal düzeyde yapılan bir araştırmada prim

odaklı veya duygusal bağlılığa sahip yüksek performanslı çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki prim odaklı olmadaki artışlarla önemli düzeyde bir artış sergilememektedir (Voigt ve Hirst 2014).

Hizmet şirketleri dâhil olmak üzere Pakistan'daki sekiz şirketin çalışan-süpervizör çiftleri (N = 321) üzerinde yapılan çalışmadan alınan bilgilerle birlikte kişilik etkisi (pozitif duygusallık ve negatif duygusallık) ile anahtar iki iş sonuç değişkeni (iş performansı ve sirkülasyon) arasındaki ilişkilerin iş tatmini seviyesine bağlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan çalışma sonuçlarına göre, pozitif ve negatif duygusallık performansı ve işten ayrılma niyetini etkilemekte, iş tatmini bu ilişkileri ılımlı hale getirmektedir (Bouckennooghe vd. 2013).

D.-C. Lee ve diğerleri (2012) yabancı şirketlerde çalışanların, kurumsal sponsorluk, örgütsel bağlılık, örgütsel uyum ve sirkülasyon niyeti arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Sonuçlar şu şekildedir; daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanların sirkülasyon niyeti daha düşüktür. Örgütsel bağlılık örgütsel uyumu artırabilmektedir; daha yüksek düzeyde örgütsel uyuma sahip şirketlerdeki sirkülasyon niyeti daha düşük olacaktır, aynı düzeyde örgütsel bağlılığa sahip şirketlerdeki kurumsal sponsorluk benzer özelliklere sahip başka şirketlerdekinden daha yüksek düzeyde olduğunda sirkülasyon niyeti de daha düşük olacaktır. Örneklem içerisinde örgütsel bağlılık puanı düşük olmasına rağmen örgütsel bağlılığın ve uyumun pozitif etkide bulunduğu desteklenmiştir.

Tepper ve diğerleri (2009) tarafından suiistimal edilen gözetim ve astların işyeri sapmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla ikili bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Üç şirketin çalışanlarıyla gerçekleştirilen kesitsel çalışmanın sonuçları, suiistimal edilen gözetimin astların işten ayrılma niyetleri yüksek olduğunda astların işyeri sapmaları ve süpervizör kaynaklı sapmalarla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Sonuçlar ayrıca işten ayrılma niyeti yüksek olduğunda suiistimal edilen gözetimin şirket kaynaklı sapmadan ziyade süpervizör kaynaklı sapmayla alakalı olduğunu desteklemektedir.

Tett ve Meyer (1993) yaptığı derlemede, 155 çalışmadan toplam 178 bağımsız örneklemden elde edilen bulgularla çeşitli sonuçlar elde etmiştir. Araştırmaya göre (a) tatmin ve bağlılık ayrı ayrı niyet/idrakin yordanmasına katkıda bulunmakta; (b) niyet/idrak bağlılıktan ziyade tatminle daha iyi yordanmakta; (c) niyet/idrak sirkülasyonla alakalı neredeyse bütün davranışsal bağlara aracılık etmekte; ve (d) sirkülasyon sürecine davranışsal katkıların tekli ölçekler karşısında çoklu ölçeklerin kullanımına, göre değişiklik göstermektedir.

2.2.2.6. İşe Yabancılaşma

Literatürde çokça atıf alan, akıl hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, öznel olarak bir kişinin iş aktiviteleri üzerindeki etkisizliği olarak tanımlanan yabancılaşma incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, otorite ilişkilerinin astları karşılıklı olarak etkilemesi durumunda yabancılaşma artmaktadır. Bu, özellikle uygulayıcılar ve denekleri arasında büyük konumsal uyumsuzluklar bulunduğu, otoritenin diktatörce uygulandığında ve otoritelerin fiziksel olarak erişilemez olduğu durumlarda daha belirgindir. Hastane fırsat yapısı içerisindeki kariyer tecrübeleri yabancılaşmayla alakalıdır; sınırlı başarı ve harici iş ödülleri açısından tatminsizlik yabancılaştırıcı etkenlerdir. Sonuç olarak, izole ve sosyal bağlar dışında görev yapan çalışanlar yoğun yabancılaşmaya maruz kalır (Pearlin 1962).

Davranış bilimi literatüründe işe yabancılaşma ve iş tatmini yaklaşımları paralel olsa da ayrı çalışma alanlarıdır. Bu yaklaşımların aynı yapının farklı terimleri mi yoksa farklı yaklaşımlar mı olduğunu belirlemek amacıyla operasyonel ölçütler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sonucunda sadece işle alakalı değişkenler incelendiğinde iki yaklaşımın ölçütlerinin oldukça benzer olduğunu ortaya konulmuştur. Aslında, işe yabancılaşma resmi eğitim seviyesine farklı açılardan bağlı görünmekte ve sadece belirli mesleki seviyeler için geçerli olmaktadır. Sonuçlar, iki değişkenin ölçümleri arasındaki kayda değer iç içe geçmiş bir örtüşmenin işe yabancılaşmanın yeniden hayata geçirilmesinde değer biçen veya sübjektif bir reaksiyondan ziyade yapısal ve objektif bir durum olduğunu göstermektedir (Seybolt ve Gruenfeld 1976).

Hindistan’da, işe yabancılaşmanın mevcut teorik açıklamaları ve batı dünyasında geliştirilen düzeltici yönetim uygulamalarını değerlendirmek amacıyla yapılan bu çalışma, öncelikle yabancılaşmanın batıya özgü kalıtsal kültürel yargı izahat modellerini belirleyerek desteklenmekte ve bunun Hindistan gibi doğu toplumlarının yabancılaşma ve aksi olan işe bağlılık kavramlarını açıklamakta ne denli başarısız olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak bu çalışma, Hindistan’daki çalışanlar arasındaki yabancılaşmanın gelişiminden sorumlu bazı kritik ve yerel değişkenlerini incelemektedir. Hindu çalışanların vakası gelişen bir ülke bağlamında yabancılaşma araştırması açısından aydınlatıcı bir örnek teşkil etmektedir ki bu batıya has izahat modellerini tamamen kabul etmenin ötesinde yerel izahatlerin keşfedilmesini teşvik etmektedir (Kanungo 1990).

Cheung (2008) tarafından Hong Kong da yapılan bir çalışmada elde edilen bulgulara göre, çalışan bağlılığı konusundaki geciken iş yapılanmasının etkisi net değildir, çünkü işin yeniden yapılandırılması hem stresli hem de çalışma şartlarında gelişmelere açıktır. Bu etki, işe yabancılaşma ile birlikte ortaya çıktığında özellikle alt sınıf çalışanlarda muhtemelen zararlıdır çünkü işçi bununla baş etme gücüne sahip değildir. Bu olasılıklar Hong Kong’da rastgele seçilmiş çalışan insanlarla gerçekleştirilen telefon görüşmeleri vasıtasıyla incelenmiştir. Sonuçlar, işin yeniden yapılandırılmasının iş bağlılığına şartlara bağlı olarak zarar verdiğini desteklemektedir. Farklı geçmiş özelliklerle yordanabilen işin yeniden yapılandırılması ve işe yabancılaşma arasındaki bağımsızlığın bulguları açısından seçenekler güvenilirdir. Dolayısıyla işe yabancılaşmaktan kaçınmanın güçlendirilmesi işin yeniden yapılandırılması açısından çalışanların iş bağlılığı için tavsiye edilmektedir (Cheung 2008).

Camerino ve diğerleri (2005) tarafından, hemşirelik mesleğinde yaşa bağlı olarak değişiklik gösteren işe yabancılaşma mekanizması tarafından bozulabilen iş yapabilme yeteneğini ortaya koyabilmek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Bir sonraki çalışmaya katılacak olan hemşireler arasından 27.146 hemşire örnekleme seçilmiştir. Yaşa ek olarak işe yabancılaşma belirleyicileri olarak işyerindeki tacizler değerlendirmeye alınmıştır. İşe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlamlar işe yabancılaşmanın belirtileri olarak kullanılmıştır. Nihai olarak iş

yapabilirlik endeksi (WAI) sonuç değişkeni olarak ele alınmıştır. İşe yabancılaşma hipotezini değerlendirmek amacıyla yapısal bir denklem model olarak kullanılmıştır. Model, verilere iyi bir şekilde uyum sağlamıştır. Araştırma bulgularına göre işe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlamlar iş yapabilirlik (WAI) üzerinde farklı etkilere sahiptir. Yoğun iş talepleri, iş yerindeki yüksek düzey taciz ve düşük iş kontrolü ve yaş, iş kontrolü üzerinde (işe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlikler ve işe yüklenen anlam vasıtasıyla) direkt ve dolaylı etkilere sahiptir. Daha yaşlı hemşirelerin düşük iş yapabilirliğinin sebebi yaşa bağlı etkenlerle birlikte daha da artan iş yükü, düşük iş kontrolü ve işyerindeki tacizdir. Bu durumun aksine 50 yaşın altındaki hemşirelerde azalan iş yapabilirliğinin sebebi hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlam olup bunlar hemşirelerin daha profesyonel bir yapıya ve daha üst düzey mesleki bir tecrübeye ulaşmalarını engellemektedir.

Hollanda’da ebelerle (N: 790, cevap oranı %61) yapılan araştırmada ise yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutu incelenmiştir. Elde edilen bulgular, işe yabancılaşmanın (güçsüzlük ve anlamsızlık) örgütsel bağlılığı, iş çabasını ve düşük bir oranda iş-aile kuvvetlendirmesini etkilediğini göstermektedir. Yüksek düzeydeki iş anlamsızlığı özellikle bu sonuçlar üzerinde negatif olarak etkilidir (Tummers ve Den Dulk 2013).

2.2.2.7. Tükenmişlik

“Başarı başarıyı doğurur” deyişine birçok insan katılacaktır. Bununla birlikte bu hikâyenin tamamı değildir. Salanova ve diğerleri (2010) psikososyal faktörlerin (yani performans engelleri ve kolaylaştırıcıları) olduğu kadar psikolojik sağlığın da (yani tükenmişlik ve bağlılık) başarı üzerindeki ilave etkilerini incelemektedir. Araştırmacılar, temelde daha özel olarak ileriki performansı direkt olarak etkilemek yerine engellerin ve kolaylaştırıcıların sağlık vasıtasıyla dolaylı bir etkide bulunduğunu gösterme amacı gütmektedirler. Bu amaçla toplam 527 üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklem ile gerçekleştirdikleri çalışmada; öğrencilerin eski ve yeni ortalama notları üniversite kayıtlarından alınmıştır. Sonuçlara göre yapısal eşitlik modellemesi öğrencinin gelecek performansı için en iyi yordayıcının önceki performansı olduğunu

göstermiştir. Beklenildiği gibi çalışma bağlılığı bir yandan performans engelleri ve kolaylaştırıcıları arasındaki ilişkiye, bir yandan da gelecekteki performansa aracı olmaktadır. Beklentilerin aksine, engellerin varlığı ve kolaylaştırıcıların yokluğu ile güçlü bir biçimde ilişkilendirilmesine rağmen tükenmişlik gelecekteki performansı yordamamaktadır. Sonuçlarımız sadece “başarı başarıyı doğurur” (yani gelecek performansın en iyi yordayıcısı geçmiş performanstır) düsturunun değil aynı zamanda çalışma bağlılığı gibi pozitif psikolojik durumların gelecekteki performansı açıklamakta önemli olduğunu, en azından çalışma tükenmişliği gibi negatif durumlardan daha önemli olduğunu göstermiştir.

Świetochowski (2011) yaptığı çalışmada, Ludz'ta üç üniversiteden (üniversite, tıp akademisi ve teknik üniversite) 97 akademik personel ile lisede çalışan 100 öğretmen karşılaştırmıştır. Sonuçlar liselerden ziyade üniversitelerdeki tükenmişlik sendromunun daha düşük olduğunu göstermiştir. Bireysel faktörler arasında sadece iki mizaç özelliği (duygusal tepkisellik ve sürdürme) ve bir kişilik özelliğinin (dışa dönüklük) profesyonel tükenmişlikte önemli belirleyiciler gibi görüldüğünü ifade etmiştir. Algılanan sosyal desteğin ise tükenmişlik sendromunun ilerlemesini durdurmadığını belirlemiştir.

Watts ve Robertson (2011) akademik personelin tükenmişlik durumu hakkında bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, akademik personelin özellikle yüksek lisans olmak üzere yüksek sayıda öğrenci ile ilgilenmek durumunda kalmasının tükenmişliği güçlü bir biçimde yordadığını ortaya koymaktadır. Diğer yordayıcı değişkenler arasında cinsiyet ve duygusal tükenmişlik boyutunda tipik olarak yüksek puan alan erkek ve kadın akademisyenlerde bulunan daha yüksek benlik yitim puanları bulunmaktadır. Ayrıca yaş da bir ilişki ortaya koymaktadır, daha genç personel duygusal tükenmişliğe karşı daha korunmasızdır. Üniversite akademisyenlerinin tükenmişliği okul öğretmenleri ve sağlık çalışanları gibi hizmet sektör çalışanları ile mukayese edilebilir. Mevcut inceleme farklı üniversite bağlamları arasındaki karşılaştırmaların yetersizliğini göstermektedir, dolayısıyla üniversite akademisyenlerinin tükenmişliğini ölçerken kurum yaşı gibi ılımlaştırıcı değişkenlerin potansiyel etkilerini kontrol etmek amacıyla birden çok kampüste gerçekleştirilen çalışmalar yapılması gerektiğini belirtmiştir.

Kahn ve diğerkleri (2015) Pakistan'daki üniversitelerde çalışan akademisyenlerin demografik değişkenleri ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin akademisyenleri nasıl etkilediğini incelemek amacıyla, 265 katılımcıya anket bazlı bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Betimsel analiz gibi istatistiksel teknikler kullanılarak ortaya konan sonuçlar genç akademisyenlerin yüksek düzeyde tükenmişliğe sahip olduklarını ve cinsiyet ve medeni durumun tükenmişlik düzeyi üzerinde bir fark yaratmadığını ortaya koymaktadır. Bu çalışma ayrıca yaş, tecrübe ve görevlendirmenin tükenmişlik düzeyi ile kayda değer bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir.

Kesitsel olarak tasarlanmış, rastgele seçilen (N=409) üniversite çalışanlarının iş yeri rahatsızlık sebeplerini belirlemeye yönelik bir araştırmada belirlenen rahatsızlık sebepleri şunlardır: fiziksel çevre (çalışma ortamı, fiziki durumlar, seyahat/erişim), organizasyon (programlar, yapı, fonksiyonlar, kişiler arası ilişkiler) ve bireysel şartlar (iş yükü, güçsüzlük, ödüller, savsaklama). Hiyerarşik yapıyı beğenmeyen çalışanlar coşkulu; rutin görevlerden şikâyet edenler yeterince motive olmamış; yapı kontrol sistemlerinden rahatsız olanlar yıpranmış olarak sınıflandırılabilirler (Montero-Marín vd. 2013).

Umman'da akademik profesyoneller ile yapılan bir çalışmada, toplam tükenmişlikteki artışın ve duygusal tükenmişlik ile düşük kişisel başarı olarak adlandırabileceğimiz iki faktörü, iş tatminini azaltmaktadır. Bununla birlikte, tükenmişliğin üçüncü faktörünün, yani benlik yitimi, iş tatminiyle pozitif bir ilişkisi bulunmaktadır. Düşük tükenmişlik ve yüksek iş tatminindeki yüksek maneviyat etkisi tükenmişliğin üç faktörünü de negatif yönde etkilemektedir. Bulgular, maneviyatın tükenmişlik ve iş tatmini arasında bulunan ilişkideki ılımlılaştırıcı etkisini göstermemektedir. Öğretmenlerde görülen tükenmişlik, örgütsel psikoloji alanında çalışan akademik enstitülerin ve araştırmacıların yönetimi için tavsiyeler barındıran bulguları hem akademik hem de ekonomik açıdan etkilemektedir (Kumar, 2015).

Gibson ve diğerkleri tarafından (2016) yılında Atletizm antrenörleri ile bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Daha önceki yapılan araştırma sonuçları da dikkate alınarak, örneğin MBI ve ATBI tarafından ölçüldüğü kadarıyla kişisel ve çevresel etmenler atletizm antrenörlerinin tükenmişlikleri kuvvetli bir şekilde

ilişkilendirilmektedir. Elde edilen bulgulara göre, bir atletizm antrenörünün tükenmişlik algısını artıran tek bir etmen belirlemek zorken antrenörler durumla alakalı karakteristikleri göz önünde bulundurmalı ve tükenmişlik riskini azaltacak aksiyonlar almalıdır (Gibson, Cohen ve Boyce 2016). Benzer bir çalışmada Short vd. (2015) 101 antrenör ile yaptığı çalışmada, koçluk etkisi ile tükenmişlik arasında negatif bir etki belirlemişlerdir. Düşük etkili koçların yüksek etkili koçlara göre daha fazla tükenmişlik hissettiğini belirlemiştir (Short vd. 2015).

Güney Afrika'daki yükseköğretim kurumlarından sınıflara ayrılmış rastgele örneklem (N=595) üzerinde kesitsel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, iş taleplerinin ve yeterli iş kaynağı bulunmamasının tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu teyit ederken, iş kaynaklarının çalışan bağlılığına katkıda bulunduğunu göstermiştir. Tasarrufi iyimserlik, iş kaynakları algısı üzerinde güçlü ve direkt bir etkili iken, tükenmişlik, çalışan bağlılığı, hastalık ve örgütsel bağlılık üzerinde güçlü bir şekilde dolaylı olarak (iş kaynakları vasıtasıyla) etkilidir. Bu çalışmanın sonuçları tükenmişliğin ve bağlılığın çift süreç modelini tasarrufi iyimserliğin model yapısı üzerindeki güçlü etkilerini göstererek ileri taşımaktadır (Barkhuizen, Rothmann, ve Van De Vijver 2014).

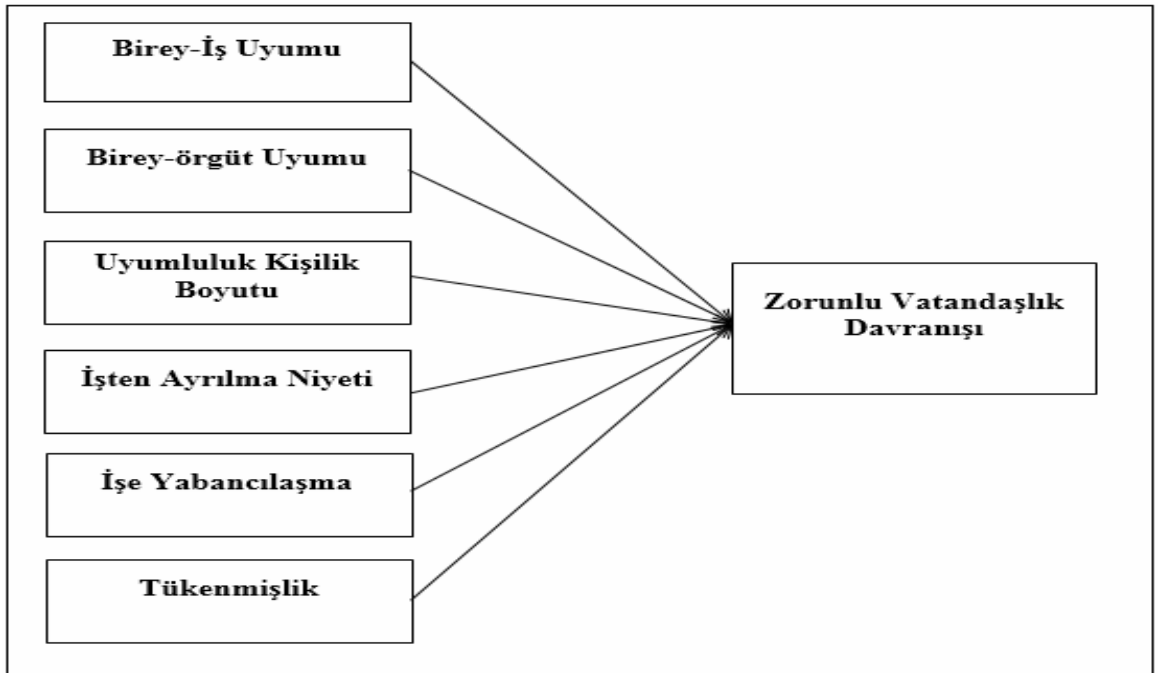
III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, ana kütle ve örnekleme, veri toplama yöntemi ile veri toplama araçları ve verilerin çözümlemesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada nicel araştırma yaklaşımına ilişkin genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma probleminin çözümünde kullanılacak olan veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmanın şekilsel modeli aşağıda verilmiştir.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın ana kütlesi Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Örneklem grubu ise bu ana kütle içerisinde rastlantısal yöntemle seçilen kamu veya özel eğitim kurumlarının ilgili bölümlerinde çalışan 301 (214 Kadın, 87 Erkek) akademik personelden oluşmuştur.

Tablo 3.1: $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Ana kütle Büyükliği	± 0.03 örneklem hatası			± 0.05 örneklem hatası			± 0.10 örneklem hatası		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 Milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50

Tablo 3.1. incelendiğinde, örneklem hatasını azaltmak için örneklem büyüklüğünün artırılması gerektiği görülmektedir. Diğer yandan seçilen hata payına göre belli bir değerden sonra örneklem büyüklüğünün artmasına gerek olmadığı söylenebilir.

Araştırmanın ana kütlesi Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelden oluşmaktadır. Araştırma evreninde yer alan eleman sayısı $\pm 25;1350$ kişidir.

Tablo 3.1’den hareketle değerlendirmeye alınan eleman sayısının evreni temsil edebilecek büyüklükte olduğu söylenebilir. Aşağıda araştırmaya katılan akademisyenlerin profili yer almaktadır.

Tablo 3.2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadın	214	71,1
Erkek	87	28,9
Toplam	301	100,0
Yaş	Frekans (f)	Yüzde (%)
25-30 Yaş Arası	49	16,3
31-40 Yaş Arası	135	44,9
41-50 Yaş Arası	75	24,9
51 Yaş ve Üzeri	36	12,0
Toplam	295	98,0
Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli	209	69,4
Bekar	92	30,6
Toplam	301	100,0
Eğitim Düzeyi	Frekans (f)	Yüzde (%)
Lisans	27	5,1
Lisans Üstü (Yüksek Lisans)	66	22,5
Lisans Üstü (Doktora)	207	69,3
Toplam	300	96,9
Çalışma Pozisyonu	Frekans (f)	Yüzde (%)
Daimi Statüde	187	62,1
Sözleşmeli Statüde	113	37,5
Toplam	300	99,7
Görev Unvanı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Profesör Doktor	7	2,3
Doçent Doktor	53	17,6
Yardımcı Doçent Doktor	78	25,9
Öğretim Görevlisi	54	17,9
Okutman	29	9,6
Araştırma Görevlisi	69	22,9
Eğitim Öğretim Planlamacısı	0	0
Uzman	9	3,0
Toplam	299	99,3
Lisans Mezuniyet Alanı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	172	57,1
Antrenörlük Eğitimi	31	10,3
Spor Yöneticiliği	42	14,0
Rekreasyon Eğitimi	20	6,6
Diğer	35	11,6
Toplam	300	99,7
Görevi Kabul Konusunda Size Danışıldı mı?	Frekans	Yüzde (%)
Evet Danışıldı	154	51,2
Hayır Danışılmadı	66	21,9
Kısmen Danışıldı	58	19,3
Kabul etmem yönünde telkin edilmek için	23	7,6
Kabul etmemem yönünde telkin edilmek için	0	0
Toplam	301	100,0

Tablo 3.2.’de akademisyenlerin cinsiyet dağılımları incelendiğinde büyük çoğunluğun erkeklerden oluştuğu (%71,1), kadınların oranının düşük olduğu (%28,9) görülmektedir.

Akademisyenlerin yaş aralıkları ve yüzde dağılımları şu şekildedir. Akademisyenlerin, %16,3'ü 25-30 yaş arası, %44,9'u 30-40 yaş arası, %24,9'u 40-50 yaş arası ve %12'si ise 51 yaş ve üzeridir.

Akademisyenlerin medeni durumları itibariyle çoğunluğunun %69,4'ü evli, %30,6'sının ise bekar olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyleri itibariyle dağılımları incelendiğinde ise akademisyenlerin %5,1'i lisans mezunu, %12,5'i yüksek lisans ve %39,3'ünün ise doktora derecesi almış olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin %62,1'i daimi statüde ve %37,5'i sözleşmeli statüde çalıştıklarını bildirmişler fakat bu durum görev unvanında belirtilmiş olan ve üniversitelerde daimi statüde çalışılan iki pozisyon olan profesör doktor ve doçentlerin toplam oranı %19,9'u ile çelişmektedir.

Tablo 3.2.'de akademisyenlerin yerine getirdikleri görevlerinde aldıkları unvanlar incelendiğinde, %2,3'ü profesör doktor, %17,6'sı doçent doktor, %25,9'u yardımcı doçent doktor, %17,9'u öğretim görevlisi, %9,6'sı okutman, %22,9'u araştırma görevlisi ve %3'ünün uzman kadrosunda çalıştığı belirlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılanlar arasında spor eğitimi kurumlarında eğitim öğretim planlamacısı bulunmadığı, uzman unvanlıların ise çok az olduğu, çoğunluğun ise yardımcı doçent ve araştırma görevlileri olduğu görülmektedir.

Mezuniyet alanlarına göre, akademisyenlerin yarısından fazlasının %57,1'i Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, %10,3'ü Antrenörlük Eğitimi, %14'ü Spor Yöneticiliği, %6,6'sı Rekreasyon Eğitimi ve %11,6'sının diğer alanlardan mezun olduğu belirlenmiştir. Buna göre spor eğitimi kurumlarında, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği mezunlarının istihdamının daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların "Görevlendirme yapılırken, görevi kabul konusunda size danışıldı mı?" sorusuna katılımcıların verdiği cevaplar neticesinde; akademisyenlerin %51,2'si görevlendirmelerde kendisine danışıldığını, %21,9'u danışılmadığını, %19,3'ü kısmen danışıldığını ve %7,6'sı görevi kabul etmeleri yönünde telkin edilmek için danışıldığını

belirtmişlerdir. Buna göre yönetimlerin görevlendirme yaparken büyük oranda akademisyenlere danıştığı belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara ait demografik değişkenler, ikinci bölümde ise araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenmiş olan ölçeklerde yer alan toplam 7 değişkene ait 48 ifade yer almaktadır. Anketler katılımcılara elektronik posta aracılığıyla ulaştırılmıştır.

Araştırma anketinde kullanılan tüm ölçeklerde yer alan ifadeler 5 dereceli Likert formatında oluşturulmuş ve ölçeğin yönergesi de buna uygun olarak yapılandırılmıştır. Derecelendirme, “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “kararsızım” (3), “katılıyorum” (4) ve “kesinlikle katılıyorum” (5) şeklinde yapılmakta ve puanlanmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde anket formunda yer alan ölçeklere ilişkin bilgiler yer alacaktır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun olarak akademisyenlerin yaşları, eğitim durumları ve tecrübeleri, çalışma statüsü vb. ile ilgili bilgi toplamak için hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Akademisyenlerin örgütsel davranış ve tutumlarının belirlenmesi için ise aşağıdaki ölçekler kullanılmıştır;

- 1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği:** Vigota-Gadot (2007)’den uyarlanan tek boyutlu beş maddeli Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ZVDÖ) kullanılmıştır. Vigota ve Gadot’un (2007) geliştirdiği anketin kullandığı çalışmada, Zhao ve diğerleri (2014) Cronbach alpha değerini 0,87

olarak belirlenmiştir. Şeşen ve Soran (2013) yaptığı çalışmada ise 0,94 olarak belirlenmiştir. Ölçek “İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor”, “İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır” ve “Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir” gibi ifadeler içermektedir.

2. **Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği:** Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen dört maddelik, tek boyutlu kişi-örgüt uyumu ölçeği kullanılmıştır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,82 olarak belirlenmiştir. “Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.”, “Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.”, “Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.” ve “Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.” ölçekte yer alan ifadelerdir.
3. **Birey-İş Uyumu Ölçeği:** Akademisyenlerin birey-iş uyumunu ölçmek için Saks ve Ashforth (2002) tarafından geliştirilen dört maddelik tek boyutlu kişi-iş uyumu ölçeği kullanılmıştır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,80 olarak belirlenmiştir. “Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler işin gereksinimlerini karşılamaktadır.”, “Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.”, “Yaptığım iş benim için en uygun olan iştir.” ve “Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.” Ölçekte yer alan ifadelerdir.
4. **Uyumluluk Ölçeği:** Uyumluluğun ölçülmesinde Costa ve McCrae (1992) tarafından geliştirilen tek boyutlu on iki ifadeden oluşan, Neo FFI Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Karaca (2015) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,86 olarak belirlenmiştir. Ölçek, “Tanıştığım her insana karşı, nazik olmaya çabalarım”, “Arkadaşlarımla ve ailemle, sık sık müzakere yaparım”, “Bazı insanlar, benim, bencil ve egoist olduğumu düşünür” ve “Bazı insanlar, benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür” ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.

5. **İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** Akademisyenlerin işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla, Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilen tek boyutlu, altı ifadeden oluşan, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ) kullanılmıştır. Ölçek Küçükusta (2007) tarafından konaklama işletmelerinde uygulanmış ve Cronbach alpha güvenirlik katsayısı 0,72 olarak bildirilmiştir. Ölçek, “Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?”, “Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1’den 5’e kadar derecelendiriniz” ve “Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1’den 5’ye kadar derecelendiriniz” işten ayrılma niyeti ölçeğinde bulunan ifadelerden bazılarıdır.
6. **İşe Yabancılaşma Ölçeği:** Ortar ve Halaçoğlu (2011) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ) kullanılmıştır. Ortar ve Halaçoğlu (2011) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,97 olarak belirlenmiştir. Ölçek tek boyutlu ve on maddeden oluşmakta olup, “Geçimini işten sağlayan insanlar, belirli amaçlar peşinden koşan insanlar tarafından idare edilebilir, yanlış yönlendirilebilirler”, “Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum”, “Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır” ve “İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum”, akademisyenlerde mesleğe yabancılaşma ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.
7. **Tükenmişlik Ölçeği:** Katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Kristensen ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilmiş olan “Tükenmişlik Ölçeğinden” faydalanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 7 ifadeden oluşmaktadır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,90 olarak belirlenmiştir. “İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.”, “İşim duygusal olarak beni yormaktadır.” ve “İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.” Tükenmişlik ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.

3.5. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirliği

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce yapılması gereken, ölçekleri güvenilirliklerinin değerlendirilmesidir. Güvenilirlik, ölçmelerin tekrarlanması halinde ortaya çıkan tutarlı sonuçlardır (Nakip 2006). Yani ölçüm sonuçları farklı yerlerde uygulandığında benzer sonucu vermelidir veya bağımsız ölçümlerde benzer kararlı sonuç alınmalıdır. İçsel tutarlılığın ölçümünde en yaygın olarak kullanılan yöntem “alfa katsayısıdır. Alfa katsayısı sıfır ile bir arasında pozitif bir değer olup ve ağırlıklı standart değişimi ifade eden, ölçeğin için güvenilirliğini test etmede en yaygın kullanılan yöntemdir. Araştırmada ölçek güvenilirliğinden söz edebilmek için ölçülen alfa değerinin 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir. Alfa katsayısının önemli bir özelliği de ölçekte yer alan madde sayısı arttıkça, alfa değerinin de artmasıdır (Nakip 2006; Altunışık 2010). Bu nedenle araştırmada kullanılan ölçekler kısa formulu olanlardan seçilmeye çalışılmıştır.

Anket formunda yer alan her bir değişken için hesaplanan Alpha değerleri Tablo 2’de görüldüğü gibidir.

Tablo 3.3: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Araştırma Değişkenleri	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	5	0,902
Birey- Örgüt Uyumu	4	0,745
Birey- İş Uyumu	4	0,900
Uyumluluk Kişilik Boyutu	12	0,749
İşten Ayrılma Niyeti	6	0,878
İşe Yabancılaşma	10	0,816
Tükenmişlik	7	0,838

Tablo 3.3.’de araştırmada kullanılan ölçeklerin madde sayıları ile Cronbach alfa katsayıları görülmektedir. Değerler incelendiğinde ölçeklerin içsel tutarlılığının yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları 0,745 ile 0,902 aralığında değerler almıştır. Bu sonuç ölçeklerin güvenilir olduğunu ve ölçmek istenilen özelliğin büyük olasılıkla doğru biçimde ölçüldüğünü göstermektedir.

3.6. Verilerin Toplanması

Araştırmanın evreni Türkiye'deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Üniversitelerin ilgili bölümlerinde çalışmakta olan tüm akademik personele anket formu gönderilmiştir. Anketlerin uygulanması aşamasında katılımcıların elektronik postalarına gönderilen anketler aracılığıyla araştırmaya esas teşkil edecek verilerin toplanması sağlanmıştır. Anket yardımı ile birincil kaynaktan toplanan veriler istatistiksel paket programları yardımıyla değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma kapsamında 325 anket cevaplanmış, bunlardan 24 adedi eksiklikler nedeniyle veri setinden çıkarılmış, araştırma toplam 301 katılımcının verdiği cevaplar ile tamamlanmıştır. Araştırmaya katılanların oranı ana kütlenin %24'ü olarak belirlenmiştir. Katılım oranının bu düzeyde kalmasına sebep olarak, veri toplama yönteminde elektronik posta kullanılmış olması gerekçe gösterilebilir. Anket uygulamalarında genellikle yüz yüze iletişim tercih edilmektedir. Gerek iletişim türü gerekse soruların uzunluğu veya zaman alıcılığı yönündeki katılımcı algısı nedeniyle katılım oranı %24 dür.

3.7. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmacı tarafından toplanan veriler önce bilgisayar ortamında SPSS programına kaydedilmiştir. Değerlendirmede öncelikli olarak, ölçek ifadelerine verilen cevapların güvenilirliğine bakılmış, frekans dağılımları incelenmiş, tanımlayıcı ve keşifsel faktör analizleri uygulanmıştır. Araştırma probleminin çözümü için ise t-test, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında araştırma problemi ve hipotezlerine göre sıralı olarak elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelere ilişkin tanımlayıcı istatistiklerden; ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerlerinin, gözlem değerlerinin normal dağılım varsayımlarını karşılama durumu ortaya konulmaya çalışılacaktır.

4.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Zorunlu Vatandaşlık Davranışına ilişkin ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
ZVD1	2,50	1,293	1,671	0,532	-0,806
ZVD2	2,44	1,278	1,634	0,553	-0,793
ZVD3	2,52	1,298	1,684	0,453	-0,939
ZVD4	2,43	1,251	1,566	0,544	-0,826
ZVD5	2,41	1,258	1,582	0,557	-0,791

ZVD: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Tablo 4.1’de zorunlu vatandaşlık davranışı ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,41 ile 2,50 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,25 ile 1,29 arasında değiştiği görülmektedir. Veri setindeki gözlemlerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığını anlamak amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. İstatistik literatüründe sonuçların yansız ve doğru tahminlerde bulunabilmesi için ise çarpıklık değerlerinin ± 2 ve basıklık değerlerinin ± 7 değer aralığında olması gerektirdiği ifade edilmektedir (Nakip 2006). Tablo 4.1 incelendiğinde veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir.

4.1.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Birey-örgüt uyumuna ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2: Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
B-Ö U1	4,20	0,88	0,780	-1,307	2,109
B-Ö U2	3,79	1,04	1,081	-0,818	0,298
B-Ö U3	4,20	0,97	0,947	-1,261	1,294
B-Ö U4	3,71	1,11	1,245	-0,722	-0,152

B-Ö U: Birey-Örgüt Uyumu

Tablo 4.2’de birey-örgüt uyumu ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 3,71 ile 4,20 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapmaya değerlerine bakıldığında ise değerlerin 0,88 ile 1,11 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı görülmektedir

4.1.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Birey-iş uyumuna ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3: Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
B-İ U1	3,23	1,24	1,537	-0,243	-0,905
B-İ U2	2,88	1,33	1,786	-0,007	-1,188
B-İ U3	2,73	1,35	1,826	0,122	-1,240
B-İ U4	2,93	1,20	1,441	0,013	-0,944

B-İ U: Birey-İş Uyumu

Tablo 4.3’de birey-iş uyumu ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,73 ile 3,23 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,20 ile 1,35 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı; verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

4.1.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Uyumlu kişiliği ölçmeye yönelik toplam on iki ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. Uyumlu kişiliğe ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4: Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
UYM1	4,45	0,68	0,468	-1,101	0,940
UYM2	4,08	0,77	0,607	-0,906	1,417
UYM3	2,04	1,10	1,228	0,979	0,235
UYM4	3,75	1,22	1,496	-0,915	-0,102
UYM5	2,04	1,06	1,135	0,826	-0,100
UYM6	3,04	1,17	1,381	-0,121	-0,763
UYM7	3,90	0,84	0,706	-0,754	1,081
UYM8	1,99	0,99	0,993	1,023	0,741
UYM9	3,24	1,15	1,324	-0,472	-0,677
UYM10	4,41	0,68	0,463	-1,179	2,209
UYM11	3,42	1,09	1,198	-0,152	-0,858
UYM12	2,44	1,15	1,327	0,480	-0,602

UYM: Uyumlu Kişilik

Tablo 4.4’de uyumlu kişilik ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,99 ile 4,45 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 0,68 ile 1,22 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Bu da uyumlu kişilik ölçeğine ilişkin ifadelerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir.

4.1.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

İşten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik toplam altı ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. İşten ayrılma niyetine ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İAN1	1,68	1,15	1,330	1,637	1,591
İAN2	1,71	1,14	1,320	1,553	1,305
İAN3	1,93	1,27	1,629	1,084	-0,145
İAN4	2,26	1,42	2,026	0,624	-1,087
İAN5	2,14	1,28	1,656	0,808	-0,555
İAN6	1,75	1,13	1,281	1,460	1,221

İAN: İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,71 ile 2,26 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,13 ile 1,42 arasında değiştiği görülmektedir. Tablo 4.5'e bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Değerler incelendiğinde ifadelerin almış oldukları çarpıklık ve basıklık değerlerinin normalite varsayımını karşıladığını ortaya koymaktadır.

4.1.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

İşe yabancılaşma düzeyini ölçmeye yönelik toplam on iki ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. İşe yabancılaşmaya ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6: İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İŞY1	2,69	1,15	1,340	-0,357	-0,673
İŞY2	1,91	1,07	1,149	1,177	0,726
İŞY3	2,26	1,15	1,328	0,632	-0,486
İŞY4	2,30	1,20	1,445	0,675	-0,545
İŞY5	2,56	1,21	1,474	0,385	-0,903
İŞY6	2,18	1,17	1,370	0,808	-0,297
İŞY7	2,20	1,07	1,153	0,766	-0,082
İŞY8	2,68	1,58	2,511	0,277	-1,537
İŞY9	1,70	1,09	1,202	1,677	1,973
İŞY10	2,47	1,43	2,063	0,492	-1,144

İŞY: İşe Yabancılaşma

Tablo 4.6'da işe yabancılaşma ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,70 ile 2,69 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,07 ile 1,58 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Bu da işe yabancılaşma ölçeğine ilişkin ifadelerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir.

4.1.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Tükenmişlik düzeyini ölçmeye yönelik toplam yedi ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. Tükenmişlik ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
TÜK1	2,90	1,28	1,650	0,111	-1,121
TÜK2	2,37	1,26	1,594	0,681	-0,621
TÜK3	2,25	1,18	1,399	0,827	-0,232
TÜK4	3,72	1,12	1,275	-0,720	-0,319
TÜK5	2,79	1,29	1,681	0,272	-1,064
TÜK6	2,26	1,28	1,639	0,800	-0,451
TÜK7	2,35	1,35	1,834	0,756	-0,649

TÜK: Tükenmişlik

Tablo 4.7’de tükenmişlik ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,25 ile 3,72 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,12 ile 1,35 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı görülmektedir. Bu verilerden hareketle tükenmişlik ifadelerine verilen cevapların normal dağılım sergilediği görülmektedir.

4.2. Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Keşifsel faktör analizi bir veri matrisinde yer alan temel yapıyı tanımlamayı ve bu yapıyı oluşturan her bir boyutu ayrı ayrı belirlemeyi amaçlar. Faktör analizinin geçerliliğini gösteren bir test olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi örneklem büyüklüğünü ölçmeye yarayan bir test olup, örnek büyüklüğünün analizlere devam edebilmek için KMO değerinin %60’ın üzerinde olması arzulanır (Nakip 2006). Ayrıca χ^2 değerinin yüksek olması ve p değerinin 0.05 düzeyinde anlamlı olması gereklidir.

Keşifsel faktör analizinde tüm ölçekler için faktör yüklerinin hesaplanmasında temel bileşen tahmin yöntemi ve varimax döndürme tekniği uygulanmış, öz değerleri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmış, faktör yüklerinin ise 0.50'den büyük olması koşulu aranmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler için keşifsel faktör analizi sonuçları aşağıda sıralandığı şekildedir.

4.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışına İlişkin Keşifsel Faktör Analizi

Beş ifade ve tek boyuttan oluşan zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.8'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.8: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı $VE=76,308$ $\alpha=.902$		
S.1	İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor.	0,878
S.2	İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır.	0,881
S.3	Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir.	0,896
S.4	"Zamanımın ve enerjimin yetersiz olduğu zamanlarda bile", resmi yükümlülüklerimin ötesinde, diğer meslektaşlarıma yardım etmeye	0,832
S.5	Yöneticime (Amirime), isteğim ve resmi zorunluluklarımdan dışında yardımcı olmaya zorlandığımı hissediyorum.	0,880
N=301; KMO= 0,859		
Bartlett's Sph. $\chi^2=1156,836$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,308		

Tablo 4.8' de görüldüğü üzere, örgütlerde insan enerjisi ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,859), χ^2 değerinin yüksek ve $p=0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise zorunlu vatandaşlık davranışını oluşturan ölçüm modelinin %76,308'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam dört ifade ve tek boyuttan oluşan birey-örgüt uyumu ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.9’da görüldüğü gibidir.

Tablo 4.9: Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Birey-Örgüt Uyumu $VE=56,981$ $\alpha=.745$		
S.1	Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.	0,744
S.2	Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.	0,819
S.3	Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.	0,790
S.4	Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.	0,830
N=301; KMO= 0,782		
Bartlett'sSph. $\chi^2=313,205$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %56,981		

Tablo 4.9’da görüldüğü üzere birey-örgüt uyumu ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60’dan büyük (0,782), χ^2 değerinin yüksek ve $p= 0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise birey-örgüt uyumu ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %56,981’ini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam dört ifade ve tek boyuttan oluşan birey-iş uyumu ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.10’da görüldüğü gibidir.

Tablo 4.10: Birey-İş Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Birey-İş Uyumu $VE=76,928$ $\alpha=.900$		
S.1	Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler için gereksinimlerini karşılamaktadır.	0,844
S.2	Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.	0,933
S.3	Yaptığım iş benim iş en uygun olanıdır.	0,914
S.4	Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.	0,811
N=301; KMO= 0,808		
Bartlett'sSph. $\chi^2=825,135$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,928		

Tablo 4.10’da görüldüğü üzere birey-iş uyumu ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60’dan büyük (0,808), χ^2 değerinin yüksek

ve $p=0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise birey-iş uyumu ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %76,928'ini açıkladığı görülmektedir.

4.2.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

12 ifade ve tek boyutlu olarak oluşan uyumlu kişilik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.11'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.11: Uyumlu Kişilik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Uyumlu Kişilik VE=59,033 $\alpha=,749$		
S.1	Tanıştığım her insana karşı, nazik olmaya çabalarım	0,773
S.2	Arkadaşlarımla ve ailemle, sık sık müzakere yaparım.	0,602
S.3	Bazı insanlar, benim, bencil ve egoist olduğumu düşünür.	0,762
S.4	Başkalarıyla işbirliği yapmayı, rekabet etmeye tercih ederim.	0,812
S.5	Başkalarının niyetlerine karşı, alaycı ve şüpheli yaklaşırım.	0,642
S.6	İnanıyorum ki, müsaade edersen, birçok insan sana karşı avantajlı duruma geçebilir.	0,824
S.7	Birçok insan benden hoşlanır.	0,777
S.8	Bazı insanlar, benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür.	0,787
S.9	Kuvvetli ve katı tutumlarım vardır.	0,813
S.10	Genellikle düşünceli ve saygılı biri olmaya çalışırım	0,744
S.11	Bir insandan hoşlanmazsam, bunu yüzüne söylerim.	0,830
S.12	Eğer gerekli ise, insanları manipüle etmekten çekinmem.	0,815
N=301; KMO= 0,936		
Bartlett's Sph. $\chi^2=2419,936$; $p=0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %59,033		

Tablo 4.11'de görüldüğü üzere, algılanan örgütsel adalet ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,936), χ^2 değerinin yüksek ve $p=0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise uyumluluk kişilik boyutunu oluşturan ölçüm modelinin %59,033'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam altı ifade ve tek boyuttan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.12'de görülmektedir.

Tablo 4.12: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

İşten Ayrılma Niyeti VE=76,959 α=,878		
S.1	Önümüzdeki 3 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,884
S.2	Önümüzdeki 6 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,912
S.3	Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,932
S.4	Önümüzdeki 2 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,874
S.5	Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1'den 5'e kadar derecelendiriniz.	0,856
S.6	Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1'den 5'ye kadar derecelendiriniz.	0,800
N=301; KMO= 0,853		
Bartlett'sSph. χ^2=1954,801; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,959		

Tablo 4.12'de görüldüğü üzere işten ayrılma niyeti ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,853), χ^2 değerinin yüksek ve p= 0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise işten ayrılma niyetini oluşturan ifadelerin bir bütün halinde ölçüm modelinin %76,959'unu açıkladığı görülmektedir.

4.2.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam on ifade ve tek boyuttan oluşan işe yabancılaşma ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.13'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.13: İşe Yabancılaşma Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

İşe Yabancılaşma VE=52,166 α=,816		
S.2	Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum.	0,736
S.3	İş hayatım, çoğu anlamsız aktivitelerle geçmektedir.	0,795
S.4	Ne kadar çok çalışırsan çalış, işteki amacına ulaşman zordur.	0,771
S.5	İş'te, coşkulu ve hevesli olmanın zor olduğunu düşünüyorum.	0,738
S.6	İnsanlar, çok çalışarak sadece ücretlerini arttırabilirler.	0,636
S.7	Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır.	0,670
S.9	İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum.	0,696
N=301; KMO= 0,866		
Bartlett'sSph. χ^2=726,460; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %52,166		

Tablo 4.13'de görüldüğü üzere işe yabancılaşma ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,866), χ^2 değerinin yüksek ve p=0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan

varyanslar incelendiğinde ise işe yabancılaşma ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %52,166'sını açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam yedi ifade ve tek boyuttan oluşan tükenmişlik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.14'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.14: Tükenmişlik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Tükenmişlik VE=71,198 α=,838		
S.1	İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.	0,796
S.2	Sabahları başka iş günlerini düşünerek kendimi bitkin hissediyorum.	0,871
S.3	Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum.	0,867
S.5	İşim duygusal olarak beni yormaktadır.	0,834
S.6	İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.	0,808
S.7	İşim yüzünden kendimi tükenmiş hissediyorum.	0,882
N=301; KMO= 0,891		
Bartlett'sSph. χ^2=1260,849; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %71,198		

Tablo 4.14'de görüldüğü üzere tükenmişlik ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,891), χ^2 değerinin yüksek ve p=0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise tükenmişlik ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %71,198'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. Araştırma Problemi ile İlgili Analizler

Araştırmanın bu bölümünde araştırma problemlerinin çözülmesi için yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile zorunlu

vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin tespit edilmesinde korelasyon analizi kullanılmıştır. Doğrusal ilişkileri ortaya çıkarmaya yarayan korelasyon analizi -1 ile +1 arasında bir değerdir. Katsayı pozitif ise, değişkenlerden biri artarken diğeri de artıyor,; negatif ise, değişkenlerden biri artarken diğeri azalıyor demektir (Nakip 2006). Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri tablo 4.15’de görüldüğü gibidir.



Tablo 4.15: Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	Birey-İş Uyumlu	Birey-Örgüt Uyumlu	Uyumlu Kişilik	İşten Ayrılma Niyeti	İşe Yabancılaşma	Tükenmişlik
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	2,4591	1,11419	1						
Birey-İş Uyumlu	2,9410	1,12567	-,343**	1					
Birey-Örgüt Uyumlu	3,9751	,75760	-,353**	,333**	1				
Uyumlu Kişilik	3,2328	,38440	,222**	-,047	-,003	1			
İşten Ayrılma Niyeti	1,9136	1,08496	,319**	-,326**	-,314**	,189**	1		
İşe Yabancılaşma	2,1604	,82257	,450**	-,485**	-,328**	,264**	,466**	1	
Tükenmişlik	2,4850	1,07671	,454**	-,369**	-,385**	,221**	,502**	,681**	1

**=p<0.001

Tablo 4.15’de verilmiş olan korelasyon analizi sonucunda; birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ ($r= -,343$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ ($r= -,353$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde negatif yönde bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,222$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15 incelendiğinde en düşük ilişkinin uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında olduğu sonucuna ulaşılabılır.

İşten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,319$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15 incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişki olduğu görülmektedir.

İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,450$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15’den hareketle işe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında yüksek ilişkinin olduğu söylenebilir.

Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r= ,454$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15’den hareketle tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında en fazla ilişkinin olduğu söylenebilir. Zorunlu vatandaşlık davranışını etkileyen en önemli değişkenin tükenmişlik olduğu görülmektedir.

Birey-iş uyumunun yalnızca birey-örgüt uyumu ile pozitif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Birey-örgüt uyumu yalnızca birey-iş uyumu ile pozitif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Uyumlu kişiliğin, birey-iş uyumu ve birey örgüt uyumu ile negatif yönlü, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. İşe yabancılaşma, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Tükenmişlik, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir.

4.3.2. Medeni Hal ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki ilişki

Tablo 4.16: Medeni Hal Değişkenine Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	AO	Standart Sapma	t	SD	p
Evli	209	2,314	1,036	-3,448	299	0,001**
Bekar	92	2,787	1,217			

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.16’da evli ve bekarların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında evli ve bekâr akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin birbirinden farklı olduğu bulunmuştur ($t_{0,05} = -3,448$). Buna göre bekâr akademisyenlerin ($\bar{x}=2,7870$) zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri evli akademisyenlerin ($\bar{x}=2,3148$) zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinden daha yüksektir.

4.3.2. Görev Unvanı ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Tablo 4.17: Görev Unvanlarına Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p	Farklılık
1. Prof. Dr. - Doç. Dr.	60	2,102	,780	G. Arası	20.347	6	3,391			
2. Yrd. Doç. Dr.	78	2,394	1,155	G. İçi	349.929	292	1,198			
3. Öğretim Görevlisi	54	2,674	1,218	Toplam	370.273	298		2,830	0,011*	1-5
4. Okutman	29	2,289	,9313							
5. Araştırma Görevlisi	69	2,687	1,199							

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.17’de katılımcıların unvanlarına göre zorunlu vatandaşlık puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F=2,830$, $p<0,05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post-Hoc testlerinden Tukey Testi kullanılmış ve doçent doktorların ($\bar{x}=2,083$) ortalama değerleri, araştırma görevlilerinin ($\bar{x}=2,687$) ortalama değerleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

4.3.3. Lisans Mezuniyet Alanı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.18: Birey-İş Uyumu İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p	Farklılık
1. Beden Eğitimi Öğretmenliği	172	2,808	1,13	G. Arası	14,94	4	3,73			
2. Antrenörlük Eğitimi	31	3,008	,988	G. İçi	364,71	295	1,23			
3. Spor Yöneticiliği	42	2,875	1,11	Toplam	379,66	299		3,022	0,018	1-5
4. Rekreasyon Eğitimi	20	3,212	1,15							
5. Diğer Alanlar	35	3,478	1,07							

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.18’de katılımcıların grup bazında birey-örgüt uyumu puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F=3,022$, $p<0,05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post-Hoc testlerinden Tukey Testi kullanılmış ve Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü mezunlarının ($\bar{x}=2,8081$) ortalama değerleri, diğer alanlardan mezun olanların ($\bar{x}=3,4786$) ortalama değerleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

4.3.4. Lisans Mezuniyet Alanı İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Tablo 4.19: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p
1. Beden Eğitimi Öğretmenliği	172	2,358	1,11	G. Arası	7,405	4	1,85		
2. Antrenörlük Eğitimi	31	2,574	1,10	G. İçi	364,58	295	1,23	1,498	0,203
3. Spor Yöneticiliği	42	2,633	1,23	Toplam	371,99	299			
4. Rekreasyon Eğitimi	20	2,900	,94						
5. Diğer Alanlar	35	2,414	1,09						

Tablo 4.19’da katılımcıların grup bazında zorunlu vatandaşlık davranışı puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F=1,498$, $p<0,05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

4.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modelini oluşturan “birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik” bağımsız değişkenleri ile “zorunlu vatandaşlık davranışı” arasındaki ilişkilerin sınanmasına yönelik olarak geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Bu aşamada araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Regresyon analizi metrik bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla sayıda metrik bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Tek bir bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon tek değişkenli regresyon analizi olarak adlandırılır. Birden fazla bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon analizine ise çok değişkenli regresyon analizi denir (Altunışık 2010).

Aşağıda araştırmanın amacı doğrultusunda kurulmuş olan regresyon modellerine ait geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakılarak F değerlerine, değişkenler arası ilişkiyi gösteren regresyon katsayıları olan R değerlerine ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren Beta katsayılarına ve kabul edilen hipotezlere ilişkin regresyon modelleri Tablo 20, 21, 22, 23, 24 ve 25’de yer verilmiştir.

4.4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.20: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R^2	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	4,523	14,047	,000					
Birey-Örgüt Uyumu	-,519	-6,525	,000	,353	,125	42,578	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 4,523 - ,519(\text{Birey-Örgüt Uyumu})$								

Tablo 4.20’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan ilk modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 42,578 ve $p = ,000$ olduğu görülmektedir. R değeri 0,353 ve R^2 değeri 0,125, düzeltilmiş R^2 değeri ise 0,122 olarak hesaplanmıştır.

4.4.2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.21: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey İş Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	3,458	20,431	,000					
Birey-İş Uyumu	-,340	-6,319	,000	,343	,118	39,932	0,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= 3,458 - ,340_(Birey-İş Uyumu)								

Tablo 4.21’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan ikinci modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 39,932 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,343 ve R² değeri 0,118, düzeltilmiş R² değeri ise 0,115 olarak hesaplanmıştır.

4.4.3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişki

Tablo 4.22: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	,383	,719	,473					
Uyumluluk	,642	3,929	,000	0,222	0,049	15,440	0,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= ,383 + ,642_(Uyumluluk)								

Tablo 4.22’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan üçüncü modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 15,440 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,222 ve R² değeri 0,049, düzeltilmiş R² değeri ise 0,046 olarak hesaplanmıştır.

4.4.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Tablo 4.23: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,832	14,803	,000					
İşten Ayrılma	,328	5,821	,000					
				,319	,102	33,884	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 1,832 + ,328(\text{İşten Ayrılma Niyeti})$								

Tablo 4.23’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan dördüncü modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 33,884 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,319 ve R² değeri 0,102, düzeltilmiş R² değeri ise 0,099 olarak hesaplanmıştır.

4.4.5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki

Tablo 4.24: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,141	7,058	,000					
İşe Yabancılaşma	,610	8,725	,000					
				,450	,203	76,123	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 1,141 + ,610(\text{İşe Yabancılaşma})$								

Tablo 4.24’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan beşinci modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 76,123 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,450 ve R² değeri 0,203, düzeltilmiş R² değeri ise 0,200 olarak hesaplanmıştır.

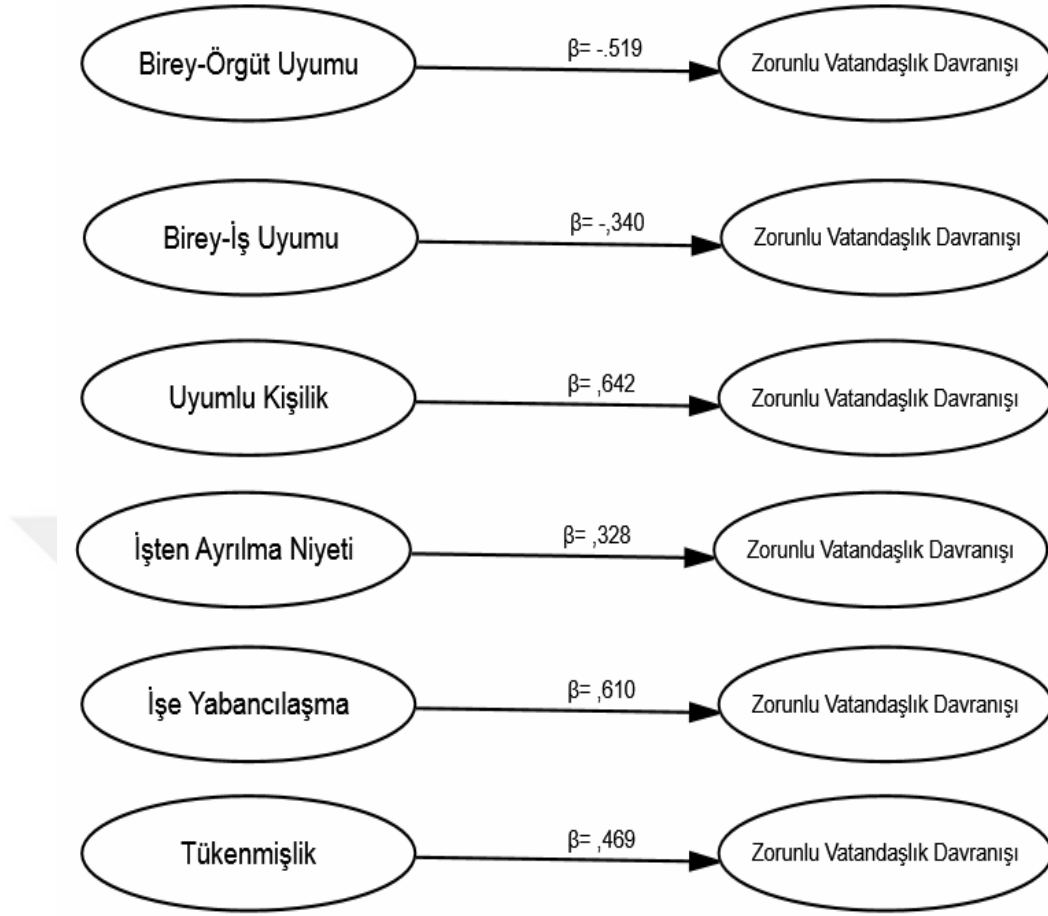
4.4.6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Tablo 4.25: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,293	8,951	,000					
Tükenmişlik	,469	8,802	,000	,454	,206	77,476	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 1,293 + ,469_{(Tükenmişlik)}$								

Tablo 4.25’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan altıncı modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 77,476 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,454 ve R² değeri 0,206, düzeltilmiş R² değeri ise 0,203 olarak hesaplanmıştır.

Regresyon analizi sonucunda ortaya çıkmış olan bulguların özet şeklinde gösterimi Şekil 4.1.’de verilmiştir.



Şekil 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki Tekli İlişkiler

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ve araştırmanın bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla kurulmuş olan tekli regresyon modellerinin analizi sonucunda;

- Birey-örgüt uyumu ($\beta = -0,519$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_1 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Birey-iş uyumu ($\beta = -0,340$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_2 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Uyumlu kişilik ($\beta = 0,642$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_3 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.

- İşten ayrılma niyeti ($\beta = ,328$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_4 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- İşe yabancılaşma ($\beta = ,610$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_5 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Tükenmişlik ($\beta = ,469$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_6 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Medeni halin ($p = 0,001$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olduğuna dair H_7 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Görev unvanının ($p = 0,011$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olduğuna dair H_8 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Lisans mezuniyet alanının ($p = 0,018$) birey-iş uyumuna etkisi olduğuna dair H_9 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Lisans mezuniyet alanının ($p = 0,203$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olmadığına dair H_{10} hipotezi kabul edilmiştir.

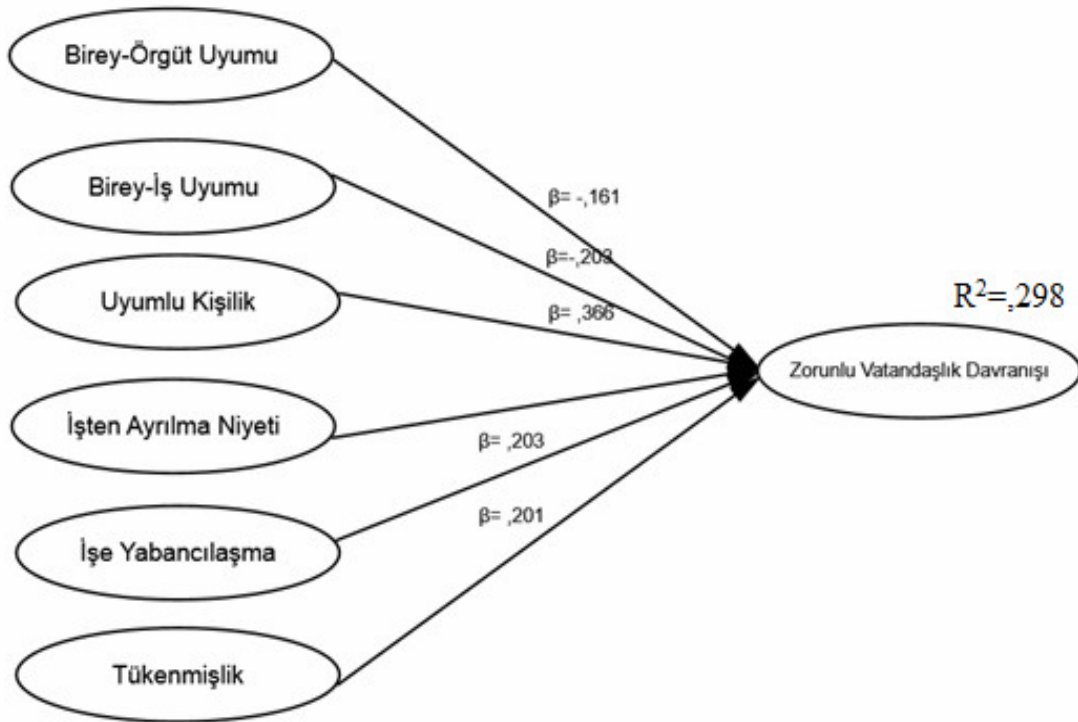
4.4.7. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tüm Değişkenler Arasındaki İlişki

Tablo 4.26: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,559	2,595	,010					Kabul
Birey-İş Uyumu	-,203	-2,398	,017					Kabul
Birey-Örgüt Uyumu	-,161	-2,965	,003					Kabul
Uyumluluk	,366	2,455	,015					Kabul
İşten Ayrılma Niyeti	,033	,542	,588					Red
İşe Yabancılaşma	,203	2,054	,041					Kabul
Tükenmişlik	,201	2,734	,007					Kabul
				,546	,298	20,834	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 1,559 - ,203_{(Birey-İş\ Uyumu)} - ,161_{(Birey-Örgüt\ Uyumu)} + ,366_{(Uyumluluk)} + ,203_{(İşe\ Yabancılaşma)} - ,201_{(Tükenmişlik)}$								

Tablo 4.26’da regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan tüm modellerin

istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerleri 20,834 ve $p = ,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine bakılmıştır. R değeri 0,546 ve R^2 değeri 0,298, düzeltilmiş R^2 değeri ise 0,284 olarak hesaplanmıştır.



Şekil 4.2: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Yapılan çoklu regresyon modeli sonucunda araştırmanın değişkenlerinden birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu; işten ayrılma niyetinin ise çoklu regresyon modeline göre zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Araştırma sonuçlarının daha iyi anlaşılabilmesi ve modelinin sınanması amacı ile değişkenlerle ilgili tekli ve çoklu regresyon analizleri yapılmış ve özet sonuçları aşağıda tablo ile verilmiştir.

Tablo 4.27: Bağımsız Değişkenlerin Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerin Sıralaması

	En fazla Etkileyen Değişken	İkinci Derecede Etkileyen Değişken	Üçüncü Derecede Etkileyen Değişken	Dördüncü Derecede Etkileyen Değişken	En az Etkileyen Değişken
			Negatif Etki		Negatif Etki
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	Uyumlu Kişilik	İşe Yabancılaşma	Birey-İş Uyumlu	Tükenmişlik	Birey-Örgüt Uyumlu
Beta	$\beta = ,366$	$\beta = ,203$	$\beta = -,203$	$\beta = ,201$	$\beta = -,161$

Analizlere göre; bağımsız değişkende meydana gelen değişimi açıklama gücünü ifade eden Beta katsayılarından hareketle zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde en fazla etkili olan değişkenin uyumluluk olduğu görülmektedir. Uyumluluk değişkenini sırası ile işe yabancılaşma, birey-iş uyumu, tükenmişlik ve birey-örgüt uyumu değişkenleri izlemektedir. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile üç değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki varken, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur.

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Matematiksel anlamda, girdi-süreç-çıkıtı olarak basitçe tanımlanabilecek olan örgüt faaliyetleri aslında bu kadar basit değildir. Tüm süreç içinde insanın yani çalışanın varlığı, bireysel özellikler, birey ve grup arası ilişkiler, birey ve örgütsel yapı arasındaki ilişkiler gibi birçok faktör üretime etki edebilir. Örgütsel davranışın çalışma alanına giren konular da bireylerin örgütsel yaşamda ilişkide bulundukları tüm yapılar olarak ifade edilebilir. Örgütler insanlar gibi yaşayan birer organizmadır. Bir dizi amaç ve hedef doğrultusunda karmaşık ilişkilerle faaliyet gösterirler. Örgütlerin ulaşmak istedikleri amaçlar birbirinden farklı olabilir. Örgütlerin başarılı olabilmesi, sektörel farklılıkları, yaşam alanı, kültürel özellikler, nitelikli çalışanlara ulaşım gibi birçok faktöre dayalı olarak değişkenlik gösterir. Başarıyı etkileyen en önemli faktörlerden birisi de örgütün etkin ve verimli çalışabilmesidir. Etkinlik ve verimliliğin çalışanların örgütsel yapıya uyumu ile ilişkili yönleri bulunabilir.

Modern dünyada karşılaştığımız yoğun rekabet örgütlerin hayatta kalmasına etki eden çevresel dış faktörlerden birisidir. Yüksek rekabetin yaşandığı çalışma hayatında bireylerin performansı örgütlerin sürdürülebilirliği için son derece önemli ve dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Günümüzde örgütün entellektüel sermayesi içerisinde ifade edilen insan sermayesi, nitelikleri bakımından işletmeler için günden güne önem kazanmaktadır. Örgüt başarısına etki eden bu denli önemli bir unsurun yönetimi etkinlik ve verimliliği doğrudan etkileyebilmektedir. Çalışanların görev ve sorumluluklarının yanı sıra onlara yönelik yapılan zorlayıcı ikna davranışları olarak nitelendirilen,

çalışanlara ekstra roller üstlenmesine neden olarak çalışan performansına etki eden zorunlu vatandaşlık davranışı konusu örgütsel davranışta çok yeni ve dikkat edilmesi gereken bir konu olarak görünmektedir.

Yurt dışı kaynaklı yapılan çalışmalarda ifade edilen zorunlu vatandaşlık davranışı, güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllülük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalarıdır. Zorunlu vatandaşlık davranışı, işin bir parçası olmayan görev ve faaliyetlerin yapılması yönünde bir iş yeri davranışı türü olan bağlamsal performansın, çalışanlara yönetim tarafından görev dışı işleri kapsayan davranışların yaptırılması ile ortaya çıkan nispeten mecbur kalınarak gerçekleştirilen bir davranış olarak ifade edilebilir. Zorunlu vatandaşlık davranışını iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Gadot 2006a). Ayrıca kötü niyetli yönetim ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, psikolojik güvenliğe tamamen aracılık ettiği belirlenmiştir (Zhao vd. 2013).

Yukarıda da belirtildiği üzere son zamanlarda araştırmacılar tarafından farklı ve yeni bir konu olarak ele alınmaya başlanan zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı ile ilgili literatürde teorik içerikli çok az araştırma bulunmaktadır. Bu nedenle örgütsel davranış için özellikle uygulamalı araştırmaların yapılması gerekmektedir. Özellikle araştırmaya da konu olan eğitim kurumlarında günden güne yaşanan yeni yapılanmalar, yeni açılan bölümler, spor bilimleri fakültelerine dönüşen yüksekokulların sayısı ve niteliği arttıkça rekabet ortamı da oluşmaktadır. Bu ortamda çalışanlara verilen değer ve önemin yönetsel uygulamalarla ifade edilmesi ve çalışanlara hissettirilmesi rekabet üstünlüğünü sağlayacaktır. Birbirini kopyalayan, birbirlerinin uygulamalarını takip ederek taklit eden örgütlerin bulunduğu bir yükseköğretim yapısında çalışanların niteliksel özellikleri örgütlerin iş yapabilme becerisinin, diğer bir deyişle örgütün sahip olduğu insan kaynağının örgüte kazandırdığı katma değer önemi artmaktadır. Olağanüstü rekabet koşullarının olduğu yükseköğretimde üniversitelerin varlığını sürdürmek, tercih edilebilirliğini artırmak, toplumsal fayda sağlamak ve devamlılığını

sürdürebilmek için çalışanlarının sahip olduğu yeteneklerden en iyi şekilde nasıl fayda sağlanabileceği konusu üzerinde hassasiyetle durulması gerekmektedir.

Literatürde çok fazla kaynak bulunmaması nedeniyle maliyet ve zaman kısıtları da göz önünde bulundurularak belirlenen, birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerini nasıl etkileyeceklerini ortaya koymak bu çalışmanın temel amacıdır. Bu amaçla hazırlanan anket formu ile Türkiye’de spor bilimleri alanındaki bölümlerde eğitim veren eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelden toplanan verilerle yukarıda belirtilmiş olan değişkenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkileri incelenerek ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye’de spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Evrende yer alan eleman sayısı $\pm 25;1350$ kişidir. Hazırlanan anket formları elektronik posta aracılığıyla tüm akademisyenlere gönderilmiştir. Araştırmanın örneklemini, oluşturulan anket formunu cevaplayan 301 akademik personelden oluşmaktadır.

Tüm yapılan istatistiki analiz sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışının birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik gibi faktörler tarafından etkilendiğini ortaya koymaktadır. Oluşturulan hipotezlerin tamamının kabul edilmesi bu bağlamda önemli bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin bazı örgütsel tutum ve davranışları ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular, araştırma problemi ve hipotezlerine göre aşağıda tartışılmıştır.

A. Araştırma Problemleri ve Modeline İlişkin Tartışma

1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey-Örgüt Uyumu İlişkisi

Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve

$p = 0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde negatif yönde bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Birey-örgüt uyumu yüksek çalışanlar ile örgütün değerleri arasında yüksek derecede bir uyum söz konusu olacağından, çalışan gönüllü olarak ekstra rol davranışları sergileyecek, üstleri tarafından zorlanarak kendisinin olmayan görevleri yapmasına gerek kalmayacaktır. Çalışanların görev dışı rol ötesi davranışlarla karşılaşması onların örgüte olan ilgisini azalttığı ifade edilebilir. Birey-örgüt uyumunun azalması ile birlikte çalışanlarda düşük örgütsel bağlılık, düşük iş tatmini, yüksek iş stresi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları görülmektedir (Lauver ve Kristof-Brown 2001; Uçanok vd. 2009; Uysal-Irak 2014; Yıldırım Bulut ve Torun 2007).

Birey-örgüt uyumunun benzerlik görüşü, insanların ve örgütlerin benzerliklerinin birbirlerini cezbettiklerini, bu durumun ise çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkilediğini ifade eder. Schneider'ın (1987) çekim-seçme-yıpranma modeline göre bireyin kişilik özellikleri ile örgüt arasındaki uyum, örgütün birey tarafından cezbediciliği, bireyin organizasyondaki bir pozisyon için seçildiği ve bu pozisyona adaylığı ile ilişkilidir (Yıldız 2013). Adaylar, bir işe başvurma sürecinde aday oldukları pozisyon ve örgüt hakkında bilgi edinirler. Bu süreçte başvurmayı düşündükleri örgütün benzerleri ile arasındaki farklılıkları da belirleyebilirler. Örgüt içinde diğer çalışanlardan elde edilen bilgiler bireyin iş davranışlarına dolayısıyla da birey-örgüt uyumu sürecine etki edebilir. Bununla birlikte yeni başlayan çalışanların yönetimin baskı ve zorlayıcı davranışlar sergilendiğine dair dış kaynaklı enformasyon nedeniyle bireyin örgüte uyum süreci zorlanabilir (Fishbein ve Ajzen 1975; Van Maanen 1977; Wanous 1980). Başvuracakları örgütün yönetim yapısı, lider profili, vizyon ve misyonu gibi bazı unsurlar onlar için cezbedici yada itici gelebilir. Bu nedenle benzerlikler önemli bir unsurdur. Toplulukçu kültür değerlerine sahip bireyler için örgüt ile uyumun daha önemli olduğu ve bu sebeple de birey-örgüt uyumu ile iş tutumları arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olacağı belirlenmiştir (Aktaş 2011). Benzer özellikleri taşıyan bireylerde oluşturulmuş bir örgütte olumlu bir iletişim ortamından söz edilebilir. Örgüt ve çalışma arkadaşları ile benzer özelliklere sahip olan

bireyler, çalışma ortamının olumlu havasından dolayı pozitif yönde etkilenebilir. Özellikle işe yeni başlayan çalışanlar için örgüte uyum süreci kısa olabilir ve örgüt maliyetleri (işgücü kaybı) azalabilir. Birey ve örgüt arasında iyi bir uyum olması durumunda birey çalışma arkadaşlarının oluşturduğu iç çevre ile iyi ilişkiler geliştirerek, görev ve sorumluluklarını kavrama ve gerçekleştirmede zorlanmayabilir. Böylesi yüksek uyum olan örgütlerde yardımlaşma ve fedakâr davranışların da yüksek olabileceği düşünüldüğünde yeni başlayanın yaşayacağı her türlü sorunun çözümünde kendisine destek olunabileceği de mümkün görülebilir. Bu durumda birey enerjisini işine harcayarak, olumlu ortamın sürdürülmesi için çaba sarf edip, karşılıklı iyi ilişkilerin sürdürülmesine katkıda bulunabilir. Birey kısa zamanda kendisini örgütün bir parçası olarak hissedecektir. Böylesi uyumlu örgütler amaçlarına ulaşmada avantaj sağlayarak ve çalışanların da iş ve yaşam tatmininin gelişmesine etki edebilirler. Bağlılık, iş ve yaşam tatmini artan bireylerin, örgüte olan uyumu da artacağı düşünüldüğünde, resmi işleri dışında yapılan fazla çalışmalara karşı daha toleranslı davranışlar sergileyebilecekleri düşünülebilir. Çalışanların yaşam doyumu birey-örgüt uyumu ile ilişkilidir. Daha yüksek yaşam doyumuna sahip bireylerin örgüte ve örgütsel amaçlara daha fazla katkı sağlayacağı düşünülebilir. Örgütsel açıdan bireyin yaşam doyumunu artırmak, çalışanı örgüte bağlı kılabilir. (Akbaş ve Çetin, 2015; Lauver ve Kristof-Brown 2001; Uysal-Irak 2014; Yıldırım Bulut ve Torun 2007).

Çalışanların ve örgütlerin temel özelliklerini ifade eden, bireysel ve kurumsal değerler arasındaki uyumun azalması bireyin örgütten uzaklaşmaya başlamasına neden olmaktadır. Bireyler kendi değer ve normlarına uygun bir örgütte çalışırlarsa hem bireysel amaçlara ulaşmada hem de örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde örgüte daha fazla katkı sağlaması muhtemeldir. Bedensel ve zihinsel olarak olumlu duygularla yüklü bireylerin yaratacağı görevdeşlik, örgütün sunduğu hizmetin kalitesine de olumlu yönde etki edebilir. Yanı sıra uyumlu örgütlerde kurallara uyma sorunları ve disiplin işlemleri azalabilir. Çalışanlar arası yüksek uyum sayesinde birbirlerine destek olarak olası eksikliklerin kapatılmasına katkı sağlanabilir. Çalışanların kişisel özellikleri ile örgüt özelliklerinin uyuşmadığı durumlarda, iş arkadaşları ve iş çevresi ile iç çatışmaların olduğu açık bir birey-örgüt uyumsuzluğu ortaya çıkar. Çalışanın örgütteki diğer bireylerle benzer özelliklere sahip olması bütüncü uyuma, bireyin örgütteki

eksiklikleri gidermesi ile de tamamlayıcı uyuma katkıda bulunur (Aktaş 2011; Chatman 1989; Judge ve Ferris 1993; Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004). Değerler açısından uyum düzeyi azalmış bir çalışan, kendisinden beklenen başkalarına karşı yardım etmeye yönelik ekstra işlere karşı daha mesafeli yaklaşabilir hatta bu tür beklentileri tamamen reddedebilir. Bu nedenle birey-örgüt uyumu azalarak, çalışma ortamından ve arkadaşlarından uzaklaşabilir. Bu türlü durumları azaltmak için örgüt içi sosyalleşme uygulamaları gerçekleştirmek faydalı olabilir. Bireysel ve örgütsel sosyalleşme uygulamaları birey-örgüt uyumuna katkıda bulunur. Sosyalleşme özellikle örgüte yeni başlayanlarla örgüt arasında birey-örgüt uyumunun sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle örgüt içi sosyalleşme uygulamalarına önem verilmelidir (Cable ve Parsons 2001; Chatman 1991).

Örgüte uyumu kolaylaştıran bir diğer unsur ise örgütsel ödül sistemleri ve iletişim modellerinin çalışan kişiliği ile uyum sağlayıcı nitelikte olmasıdır. Örgüt uyumunun azalması örgüte yönelik yeni insan kaynağı ihtiyacının oluşmasına neden olabilir. Çünkü çalışanların uyumsuzluk yaşadıkları örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları artarak çalışma performansları azalır, duygusal bağlılıklarındaki azalma ile birlikte kendilerini örgüte ait hissetmemeye başlarlar (Bowen, Ledford ve Nathan 1991, Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Tom 1971, Uçanok vd. 2009, Verquer vd. 2003). Bir örgütün kuruluşundan itibaren uzun yıllar boyunca gelişmesine tanık olan, bu süreçte ekstra gönüllü davranışlar sergileyerek kendi hayatından ödün vermek pahasına, amatörce iyi niyetli bir düşünceyle canhıraş şekilde işini yapan çalışan örgütsel vatandaşlık davranışı özellikleri sergileyen, personelin dahi bunca emek ve duygusal bağı bir kenara iterek örgütten ayrılmaya yönelik tutum geliştirebilir, hatta ayrılmaya yönelik davranışlar sergileyebilirler. Kurumsal hafıza ve entelektüel sermaye olarak değerlendirilmesi gereken bu tür çalışanların birey-örgüt uyumuna etki eden bir faktör olan, duygusal bağlılığının azalması çalışanın örgütle bağının kopması, bazen yeri zor dolduracak bir boşluk yaratmaktadır (D.-C. Lee vd. 2012, Hoffman ve Woehr 2006, Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Uçanok vd. 2009, Uysal-Irak 2014, Verquer vd. 2003,). Çalışanların duygusal bağlılığını sağlamada insan kaynakları uygulamalarına olan bakış açısı önemlidir. Ama kesin olan şudur ki, örgütsel uyumu azalan bireylerin işten ayrılma niyeti artar (Gürbüz ve Bekmezci 2012; Uysal-Irak 2014) ve ayrılma davranışı ile

sonuçlanır. Bu durum yeni insan kaynağına, hem de niteliksel özellikleri güçlükle bulunabilecek bir çalışan ihtiyacı oluşturabilir. Birey-örgüt uyumundaki azalma sonucunda, çalışanın işten ayrılması ile ortaya çıkabilecek iş boşluğu, nitelikli “yani akademik anlamda uzmanlaşmış” akademisyenler açısından düşünüldüğünde, hizmetin aksamasına, hizmet kalitesinin düşmesine neden olabilir. Bu nedenlerle akademik birimlerdeki personel devir hızı ciddiyle takip edilmeli, gerekli önlemler alınmalıdır. Bunun yanı sıra günden güne artan üniversite sayısı ve yeni açılan bölümlerle birlikte rekabete dayalı bir işgücü piyasası oluşmaktadır. Araştırmalar, birey-örgüt uyumunun rekabete dayanan iş çevresi ve dar işgücü piyasasında gerekli olan adanmış işgücünü sağlamak için anahtar olduğunu iddia etmişlerdir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Kristof 1996). Bu tür rekabet ortamları örgütlerin varlığını zamanla tehlikeye atabilecek, tercih edilebilirliğini azaltacak olumsuz sonuçlara yol açabilir. Ayrıca dar işgücü piyasasının varlığı, yani donanımlı, nitelikli, yetenekli, bilgili akademisyenlerin yetiştirilmesinin zaman ve maliyet kısıtları da örgütler için bir başka tehlike olarak görülmektedir. Yüksek birey-örgüt uyumunu sağlamak, örgütteki işgücünü bağlı ve esnek tutmak ve bu vasıta ile rekabetçi baskılarla mücadele etmek açısından çok önemlidir. Bu nedenle örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme konularında geliştirici uygulamalar yapılabilir (Akbaş ve Çetin, 2015; Kristof 1996; Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Uçanok vd. 2009, Verquer vd. 2003).

Literatürde ifade edilen bu bilgilere dayanarak, birey-örgüt uyumunun en temel özellikleri arasında, bireysel ve örgütsel değer, amaç ve hedefleri gösterebiliriz. Değer ve hedefler açısından çalışan beklentileri ile örgüt beklentileri arasındaki uyumun azalması halinde oluşabilecek birey-örgüt uyumsuzluğu, hem örgüte hem de bireye çeşitli zararlar vermektedir. Örgüt çalışanından yeterli performansı alamamakta, çalışan ise yaşayacağı iş stresi nedeniyle işten ayrılmaya yönelik tutum geliştirme, hatta yeni iş arama çabaları gibi davranışlara girilerek bu süreçte işinden uzaklaşabilir. Her iki taraf için de olumsuz sonuçlara yol açabilecek birey-örgüt uyumsuzluğu yöneticiler tarafından dikkatle izlenmeli, özellikle işe alım süreçlerinde tercih edilecek yeni çalışanların belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken bir konu olarak ifade edilmektedir.

2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey-İş Uyumu İlişkisi

Zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey-iş uyumu ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda; birey-iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Bireyin arzuları veya yetenekleri açısından bakıldığında, zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemeye maruz kalmaları, resmi görev ve sorumlulukları dışında işler yapmaya zorlanmaları, meslektaşlarına veya yöneticilerine yardım etmeye zorlanmaları ve bu yönde sosyal baskı hissetmeleri bireylerin arzu ve istekleri dışında gerçekleşmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, kendi tercihleri dışında işler yapmaya zorlanan çalışanların birey iş uyumunun azaldığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, algılanan birey-örgüt uyumu ve bağlamsal performans arasında yordanan pozitif ilişki (bir çalışanın görev tanımı dışında sergilemekte olduğu ekstra rol davranışları) bulgusu ile desteklenmiştir (Lauver ve Kristof-Brown 2001).

Araştırma sonuçlarına göre, spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin birey-iş uyumunun yüksek olduğu söylenebilir. Akademisyenlerin büyük kısmı işin gereklerini karşılayacak bilgi ve beceri açısından donamlı olduklarını ifade etmektedirler ($\bar{x}=4.20$). Çalışanların iş uyumunun yüksek olması olası zorunlu davranışları tolere edebilir. Ayrıca spor eğitiminin doğası gereği yapılan ek çalışmalar (antrenmanlar, yarışmalar ve bunların için gerekli seyahatler) gibi konuların akademisyenler tarafından normal bulunduğu düşünülebilir. Akademisyenler, bilimsel çalışmaların yanında sportif faaliyetlerle ilgilenmekten mutlu olabilirler; çünkü genellikle sporcu kökenli veya en azından bir spor dalı ile amatörce de olsa ilgilenmişlerdir. Bu gibi nedenlerle birey-iş uyumunun yüksek olması olağan karşılanabilir.

Çalışanların birey-iş uyum algıları yüksek olduğunda özellikle iş tatmini ve işten ayrılma niyeti, iş performansı, örgütsel bağlılık, işte kalma niyetleri, işe katılım, sağlık ve adaptasyon, örgütsel etkililik, düşük stres ve daha düşük geri dönüş gibi pek çok olumlu sonucu belirlenmiştir (Bangcheng vd. 2010; Caldwell ve O'Reilly 1990; Demir,

2015; Saks ve Ashforth 1997; Yıldırım Bulut ve Torun 2007). Yapılan çalışmalardan hareketle, spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin birey-iş uyumunun yüksek olduğu da dikkate alındığında; işlerine bağlı, iş tatmini yüksek ve benzer değerlere sahip olduğu bu nedenlerle de zorunlu vatandaşlık davranışının birey-iş uyumu ile negatif yönde korelasyonu olduğu ifade edilebilir.

Birey-iş uyumu algılanan kültür ve kültür uyumu ile ilişkilendirilmiş bir kavramdır (Meyer vd. 2010). Araştırmalarda, bireyci kültürel değerlere sahip bireyler için iş uyumunun daha önemli olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya konu olan akademisyenler hem bilim dalları hem de spor dalları açısından farklılıklar göstermektedir. Takım sporları veya bireysel sporlarla ilgilenen akademisyenlerin kültürel değer yargıları birbirinden farklı olabilir. Bireyci kültürel değerlere sahip çalışanların iş tutumları ilişkisi daha kuvvetli olacağı ifade edilmiştir (Aktaş 2011). Bu bağlamda çalışanların farklı kültürel değerlere sahip olmaları onların tutum ve davranışlarına da etki edebilir.

Çalışanları birbirinden ayıran bir unsur da birey-iş uyumuna etki eden hedef uyumudur. Hedef uyumu bireyin kültürel değerleri ile ilgili olabilir. Çalışanın lider ve emsal çalışanlarla arasında olan, hedef uyumu, çalışanın yaptığı işe verdiği değerler ile diğerleri arasındaki kıyaslamadan kaynaklanır ki, akademik dünyada aşırı uzmanlaşma gibi nedenlerle bu tür çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. Ayrıca çalışanın kişisel özellikleri, örgütsel ve bireysel değerlere yönelik farklılıkları da bu tür çatışmaların sebepleri olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda tüm çalışanları içine alan örgüt kültürü, bireyin örgüte uyumunda önemli bir etken olarak görülebilir. Kişisel değer ve normlar ile örgütsel değer ve normlar arasında oluşacak çatışmalar ve çalışanlar arası ilişkilerde oluşabilecek değer ve norm çatışmaları birey-iş uyumunu etkileyebilir.

Çalışanın bedensel özellikleri, bilgi düzeyi ve iş yapma becerisi, deneyimi ve işin gerekleri yani bireyin taşıması gereken işe dair nitelikler ile yapılan iş arasında uyum yoksa çalışan, yönetimin verdiği diğer işleri yapmak zorunda kalabilir, görev tanımını dışındaki işlerle meşgul olabilir. Bireyler sahip oldukları niteliklere uygun, sevdiği bir işi yaptıklarında ise (örneğin uzmanlık alanındaki spor derslerini vermek)

daha mutlu olabilir, işlerine karşı olumlu tutumlar geliştirerek ona uygun davranışlar sergileyebilirler. Öğretmenlik yeteneklerine sahip olmasına rağmen çok sayıda ve çok çeşitli ders vermeleri beklenen akademisyenler, akademik ve öğretmenlik anlamında yeterli oldukları halde bu yükün altından kalkmakta zorlanmaktadırlar. Birçok bölümde akademisyenler belirli bir konunun uzmanı ve o alanla ilgili geniş bir bilgi birikimine sahip olmaları gerektiği beklentisiyle karşı karşıyadırlar (Hattie ve Marsh 2002). Akademisyen kişisel özelliklerine aykırı bir iş yaptığında ise zorlanabilir, bunun sonucunda iş tatmini azalabilir ve performansı da aynı oranda düşebilir. Akademik yaşama ait yapılmış güncel çalışmalar, dünya genelinde akademisyenlerin ağır iş yükü, maaş aralıklarındaki daralma ve adaletsiz ücret dağılımı gibi problemlerle karşı karşıya oldukları görülmektedir (Odabaşı, vd. 2010). Yaptığı iş karşısında aldığı hazzı ve kazanımlarını değerlendiren akademisyen, görev tanımı dışında kalan işlerle veya niteliklerine uygun olmayan işlerle ilgilenmek zorunda olduğunda, işini anlamsız bulduğunda, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmekte güçlük çekebilir, iş tatmini azalabilir ve işe dair olumsuz tutumlar geliştirebilir.

İşin sonuçlarına doğrudan etki eden birey-iş uyumu örgütler için yeteneklerin kullanılmasında önemli bir unsurdur. Çalışanların istekleri ve mevcut istekleri karşılayabilecek kaynaklara sahip örgütler veya iş gereksinimleri karşılayabilecek çalışan yeteneklerinin karşılıklı uyumu neticesinde ortaya çıkar. Araştırmacılar için üzerinde önemle durulması gereken birey-iş uyumu çalışan niteliklerinin tanımlanması, iş gereklerinin ve sorumluluklarının ifade edilmesi, yetkinliklerin belirtilmesi gibi unsurları barındıran iş tanımlarının hazırlanmasında dikkatle irdelenmesi gereken bir kavramdır. Çalışan adayının işe alınması ve işe alıştırma sürecinde ortaya çıkacak tüm maliyetlerin iş tanımının doğru ifade edilmesi ve işe uygun adayın belirlenmesinde kritik nokta olarak ifade edilebilir. Akademisyenlerin işe alım sürecini incelediğimizde, adaylar öncelikli olarak bir alanda en az bilim uzmanı unvanına sahip olmalı, yabancı dil bilmeli ve yapılacak uzmanlık sınavlarında başarı göstermelidir. Bunların yanı sıra spor eğitim kurumlarında çalışacaklar için en az bir spor dalında yetkinliğe sahip olmalıdırlar. Tüm bu yeterlilikler incelendiğinde birey beklentilerinin ötesinde bir durum meydana gelebilir. Yeterliliğini sağlamış bireylerin çalışmak istedikleri

kurumlarda bir ihtiyaç oluşması gereklidir. Bu durumda adayın iş niteliklerine uygun olup olmaması daha sonra irdelenmekte,

Çalışanların özelliklerine uygun statülerde çalışması gerekir. İş statü uyumu olarak ifade edilen kavram, daha yüksek düzey iş statü uyumuna sahip çalışanların, pozitif iş tavırları ve üretken davranışlar sergilediğini iddia etmiş, daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların işlerinden daha tatminkâr oldukları, işlerine karşı daha bağlı ve ilgili olduklarını belirlenmiştir (Holtom vd. 2002). Buradan da anlaşılacağı üzere akademisyenlerin bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklere uygun statüde olmaları bağlılık ve performansına etki edebilir. Burada ifade edilmek istenen; yöneticilerin çalışanları yeteneklerine uygun işlerle görevlendirilmelerinin daha doğru olduğudur. Araştırma bulgularından da yola çıkarak, çalışanlara yapılacak olan sosyal ve yönetsel baskının birey-iş uyumunu azaltacağı ifade edilebilir.

Sözleşmeli ve daimi statüde çalışan akademisyenler için önemli bir bulgu da birey-iş uyumunun sabit süreli ve/veya bilgi-yoğun kalıcı bir pozisyon için uygun olduğudur (Sekiguchi ve Huber 2011). Akademisyenler doçentlik kadrosu ile daimi statüye geçerler. Ancak bu süreçten sonra kalıcı bir pozisyon elde etmiş olurlar. Diğer akademik unvanlara sahip akademisyenler ise süreli sözleşmeli kadrolarda istihdam edilirler.

Araştırma sonuçlarından hareketle yukarıda ifade ettiğimiz birey-iş uyumu değişkeni akademisyenler için önemli konudur. Akademisyenler sözleşmeli olarak çalıştıkları sürelerde bazı davranışları istese de istemese de sergilemek zorunda kalabilirler. Uzmanlık alanı dışında derslere girmek zorunda kalmaları, resmi ders yükü zorunluluğundan fazla ders verilmesi, diğer görevlendirmeler gibi birçok konuda baskı altında kalabilirler. İş güvencesizliği nedeniyle, yönetimin veya bölüm başkanlığının baskı ve zorlayıcı uygulamalarına karşı boyun eğici davranışlar sergileyebilecekleri düşünülebilir.

3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Uyumluluk Kişilik İlişkisi

Uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27 incelendiğinde en yüksek ilişkinin uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Uyumluluk Kişilik Boyutu; örgütsel davranışta kişilik, bireysel, örgütsel ve çevresel özelliklerle ilgilidir. Uyumluluk puanı yüksek çalışanların iyi huylu, kibar, yardımsever ve diğerlerine karşı hoşgörülü olduğu ifade edilmiştir (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Çetin ve Hazır 2012; Deniz ve Erciş 2010). Sosyal eşitlik teorisinin de desteklediği görüşe göre, bireylerin eşitlik beklentisi ile fedakârlık ve sempatiklik davranışları sergilediği görülmüştür. Dolayısıyla uyumluluk puanı yüksek çalışanların diğer çalışanlarla oluşturduğu bireysel ilişkiler de kuvvetli olabilir. Bu tür ilişkilerin genel ortalamasının yüksek olduğu örgütlerde yardımlaşma ve fedakârlık da yüksek olacağından çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı puanları uyumluluk ortalamalarına göre daha düşük çıkabilir. Çünkü çalışanların kendilerinden beklenen ekstra rol davranışları sergileme konusunda uyumlu davranışları beklenebilir. Araştırma bulgularına göre akademisyenler, kendilerini uyumlu kişiliğe sahip olarak görmektedirler ($\bar{x}=3.04 - 4.45$). Uyumluluk özelliği yüksek bireylerin zorunlu vatandaşlık davranışını algılamaları zor görünmektedir. Uyumlu bireyler fedakar davranışlar sergileyerek hoşgörülü ve en önemlisi işbirliğine yatkın kimselerdir (Costa ve McCrae 1992). Bu nedenle yönetimin işe dair görevlendirmelerine karşı direnç göstermeyebilirler. Uyumlu bireylerin lidere sadakat ve güven duyduğu, bağımsız hareket etmede isteksiz oldukları, uyumluluğu düşük bireylerin ise lideri sorgulayarak hareket ettiği ve lidere karşı gelme gibi fevri davranışlarda bulunabileceği belirlenmiştir. Araştırmaya konu olan akademik personelin yükselme ve kendini gerçekleştirme amacına ulaşma sürecinde uyumlu davranışlar sergileyerek olası bürokratik ve diğer engelleri aşabilirler.

Örgütsel tutum ve davranışlarda kişiliğin belirleyici bir rolü bulunduğu belirlenmiştir. İş yeri çalışma ilişkileri açısından işbirlikçi, fedakâr, uzlaşmacı tutumlara sahip çalışanların fazladan çalışmalarına neden olacak ekstra görevleri yerine getirme konusunda zorlanmayacakları düşünülmektedir. Benzeşmelere odaklanan bireyler olay

ve durumların ortak yönlerini görmeleri nedeniyle kuvvetli iletişim sahibi, kibar, diplomat, uyumlu ve sorun çıkarmayan özellikleri nedeniyle tercih edilirler. Farklılıklara odaklananlar ise rutine dayanmayan, risk ve macerayı seven ve farklı yönlerle odaklanan kişilerdir (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001). Zorunlu davranışlara maruz kalan çalışanların benzerlik veya farklılıklara odaklanan özelliklere sahip olmaları, onların kişilikleri ile alakalı olabilir. Kişilik özellikleri itibari ile uyumsuz davranış sergileyen özellikler sahip olan bireylerin daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışı algılayacağı düşünülebilir. Bu bağlamda, örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi olan kişiliğin, çalışanın işe ve örgüte olan hislerini ifade ettiğini ve bu hisleri sahiplendiğini söylenebilir. Bu tür olumlu özelliklere sahip çalışanların işlerinde daha başarılı olacağı, çalışma ilişkilerinde ve kişiler arası ilişkilerde daha ılımlı tutum ve davranışlar sergileyeceği görülmektedir. Böylesi tutumlara sahip bireylerin rolleri ve sorumlulukları konusunda daha hevesli oldukları bu nedenlerle de iş tatmini ve akademik başarısının yüksek olacağı belirlenmiştir. Olumlu özelliklere sahip uyumlu kişiliklerin ise zorunlu vatandaşlık davranışına dair zorunlulukları daha az hissedeceği düşünülebilir. Çünkü uyumlu kişiler fedakar ve uzlaşmacı özelliklere sahiptir (Hurtz ve Donovan 2000; Salgado 1997; Sıgı ve Gürbüz 2011; Topcu 2015a; Wernimont 1971).

İşyerinde zorlayıcı ikna davranışları veya rol ötesi davranışlar olarak tanımlanan zorunlu vatandaşlık davranışını kişilik kuramları açısından incelenebilir. Örneğin Sigmund Freud'un ortaya attığı psikoanalitik kuramında bahsedilen, id ego ve süperegoyu çalışma ortamı için şöyle tanımlayabiliriz. Burada id; bireyin işyerindeki asıl amaçları(yükselme, deneyim kazanma, günü kurtarma, fizyolojik ihtiyaçlarını karşılama vb.) ifade edebilir. Ego, işe dair tanımlanmış resmi görev ve sorumlulukları, süpereo ise örgütün çalışanın uyması gereken davranışları (örgüt kültürü, örgütsel norm ve değerleri) ile performans beklentilerini açıklayabilir. Özellikler yaklaşımına göre ise çalışanlar sahip oldukları özelliklere göre sınıflandırılırlar. Akademik çalışma ortamında en önemli sınıflandırma olan akademik unvan, kişilik özelliklerinden farklı olarak kazanılmış bir statüdür. Üniversitelerde çalışan akademisyenler kazandıkları unvanlara ve işgal ettikleri pozisyonlardaki önem sırasına göre sınıflandırmaya tabi tutulabilmektedirler. Block'un tipolojisine göre esnek, kontrol altında ve kontrol dışı olarak sınıflandırılan, kişilik açısından bakılınca, akademisyenler ne düzeyde esnektir?

Veya neyin kontrolü altındadır? sorularına cevap aranmaktadır (Costa ve McCrae 1990).

Bireyin davranışlarına etki eden bir kavram da öznel normlardır. Öznel bir norm, “davranışı sergilemek veya sergilememek için algılanan sosyal baskıya işaret eder” (Ajzen 1991). Örneğin kırııcı, tehditkar ve küçük düşürücü ifadeler kullanan kötü niyetli bir yöneticinin, sosyal baskı yoluyla uyguladığı zorunlu vatandaşlık davranışı, karışığında çalışanlar kabul görme, beğenilme ve desteklenme beklentisi ile uyumlu davranışlar sergileyebilirler. Bu noktada bireyin öznel normları ile diğer birey veya örgüt normları arasında uyum olduğu da ifade edilebilir. Akademisyenler bir davranışı sergilemek veya sergilememek için sosyal bir baskı algılayabilirler. Bu algı bireyin öznel normuna uygun ise herhangi bir çatışma yaşamayarak, zorunluluk hali hissetmeyebilir. Araştırma sonuçlarında da ifade edildiği üzere zorunlu vatandaşlık davranışını en yüksek düzeyde etki eden değişken uyumluluktur.

Akademisyenler uzmanlaştıkları alanlarda, söz sahibi olma hakkı elde etmeleri gereği, o alanlarda yapılacak çalışmalarda bağımsız davranma eğilimindedirler. Çalıştıkları örgütün hiyerarşik örgüt tipine sahip olduğunu düşünenler, hedef yönelimli ve çok yönlü kariyer tercih ettikleri ifade edilmiştir. Yalnız bürokratik engelleri aşmak, amaca ulaşmak ve başarılı olmak için zaman zaman uyumlu davranışlar sergileyebilirler. Kaldı ki, kişilik özelliklerinden uyumluluk faktörünün akademik başarı ile olumlu yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Onay ve Zel 2011; Sıgır ve Gürbüz 2011).

4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İşten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Tablo 4.27. incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki olmadığı görülmektedir. İşyerinde karşılaştığı zorlayıcı davranışların bireyin işten ayrılma niyetine etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteği (Tett ve Meyer 1993) anlamına gelen işten ayrılma niyeti, bilişsel ve davranışsal olmak üzere iki boyutta oluşmaktadır. İşten ayrılma niyeti bilişsel boyutta bir niyet iken; davranışsal boyutta, iş kayıtsızlık, işe devamsızlık, ilgisizlik ve fazla izin kullanma gibi sonuçlar olarak ortaya çıkar.

Birey açısından önemli bir konu da birey değerleri ile örgüt değerleri arasında yaşanan çatışmadır. Araştırmalarda örgütsel değer ve amaçlara olan inanç arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı belirlenmiştir (Çakar ve Ceylan 2005). Zorlayıcı yönde daha fazla çalışması beklenen bir bireyin yönetime dair algısı da olumsuz olacaktır. Kişisel değer ve inançlarına aykırı işler yapmak zorunda kalmak, kendi yeteneklerini kullanarak başkalarının faydalanmasına imkan sunmak gibi şeyler yapmak zorunda olmak kabul edilebilir bir davranış olamayabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi yüksek bir çalışan için böylesi durumlar normal karşılanabilirken, düşük düzeyli örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyenlerde zorunlu vatandaşlık algısının oluşacağı ifade edilebilir. Çalışanlar işe başlarken örgüt ile bir anlaşma yaparlar. Çalışanların işe alınma sürecinde örgüt ile yaptığı psikolojik sözleşmeye aykırı olarak görev tanımı dışında kalan işler yapmaya zorlanması yönündeki sosyal baskı veya beklenti, yani zorunlu vatandaşlık davranışı, psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi anlamına gelebilir (Büyükyılmaz ve Çakmak 2014). Zaten işten ayrılma niyeti yüksek bir çalışanın zorunlu vatandaşlık davranışı algılaması beklenilemez. Birey psikolojik anlamda o iş ve örgüt ile olan ilişkisini koparmıştır. Bu nedenle kendisine yaptırılacak işleri zorlayıcı olarak görmemesi normaldir.

Alanında uzmanlaşmış ve görev tanımı belirli işlerde çalışanlardan ekstra iş beklentisi onların değer ve amaçlarına aykırılık teşkil edebilir. Bu durum çalışanların örgüte olan bağlılığını azaltabilir. Bu görüşü destekleyen bir bulgu da örgütsel bağlılık işe katılımı birlikte modere edildiğinde işten ayrılmayı aza indirdiği belirlenmiştir (Çakar ve Ceylan 2005). Bu bulgulara dayanarak zaten işten ayrılmaya yönelik olumlu tutum geliştirmiş, belki de iş aramaya çoktan başlamış bir çalışanın uzmanlık alanı dışında işler veya ekstra işler yapmaya zorlanması, çalışanın yalnızca süreci devam ettirmek niyetinde olmasıyla alakalı olabilir. Belki de çalışan istifa etmek niyetinde değil veya yeni bir işe başlamaya dair süreci yaşıyordur. Bu nedenle araştırmada işten

ayrılma niyetinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkili olmadığı bulgusu ortaya çıkarılmıştır.

Başka bir bulguda, çalışanların olumlu liderlik tutumlarına sahip olmaları ve yüksek örgütsel adalet algısı halinde işten ayrılma niyetlerinin azaldığı belirlenmiştir. Yönetimin çalışanlara yönelik uyguladığı tutum ve davranışların adil ve modern yönetim anlayışının işten ayrılmayı azalttığı görülmektedir (Baltacı vd. 2014). Çalışanların olumlu liderlik beklentisi, zorunlu vatandaşlık davranışı beklentisine sahip bir yönetim anlayışına taban tabana zıt bir durumdur. Çalışanlar arası adaletsiz uygulamalar, yine adil olmayan ödül ve ceza sistemleri bireyi olumsuz etkiler, özellikle lider-üye etkileşimi (Şahin 2011), lider ve çalışan arasındaki güven duygusu ile iş güvencesi bireyin bilişsel boyutta işten ayrılma niyetine etki ederek, alternatif iş imkânları aramaya iter.

Bunlara ek olarak, örgüt içinde yaşanan kişilerarası düzensiz ilişkiler (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014) işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir. Örgütsel yapıdaki mevcut iletişim kanalları, çalışanların yönetici veya meslektaşları ile iyi bir iletişim kurmasında önemli bir faktördür (Eronat 2004). İletişimi kolaylaştıran, ihtiyacı olan bilgilere kolaylıkla ulaşabilecek uygulamaların bulunduğu örgütlerde iletişim ortamının yüksek seviyede olması çalışanların karşılıklı ilişkilerini etkileyecektir. Çalışanların diğer meslektaşlarına veya yöneticisine karşı yardıma mecbur kalmaya zorlaması gibi bir durumun meydana geldiği bir örgüt ikliminde çalışanlar arası ilişkilerin ve iletişimin iyi olmadığı ifade edilebilir.

Çalışanlar yöneticilerin kendilerine karşı sergilediği tutum, iş yerindeki adaletsizlik, güvensiz ilişkiler, iş güvencesizliği ve değerler çatışması gibi nedenlerle işten ayrılmaya niyet ederler veya ayrılma davranışı sergilerler. Çalışanların işten ayrılmasına neden olan en önemli sebeplerden birisi de güvendir. Güven kişilerarası düzeydeki ilişkilerle alakalıdır. Bu açıdan bakıldığında çalışanların lidere olan güven duygusu, çalışanların ve organizasyonun etkinliğine etki eder (Rousseau vd. 1998). Güven algısı yüksek örgütlerde karşılıklı sosyal alışverişin yüksek olacağı, iletişim kanallarının güçlü olacağı ifade edilmiştir. Güven algısı liderin özellikleri ile alakalıdır.

Lider örgüt içi ortamı güvenilir kılmasıyla çalışanların örgütte kalma isteği de artabilir. Araştırma sonuçlarına göre baskı ve zorlayıcı davranışlarla yaptırılan görev tanımı dışında kalan işlerin çalışanların örgütte kalma isteği ile ilişkisi bulunamamıştır. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile yüksek düzeyde ilişki beklediğimiz ve bu doğrultuda kurduğumuz hipotez regresyon analizleri ile elde edilen sonuçlar ile ilişkisinin tam anlamıyla belirlenemediği, farklı yöntemlerle denenmesi halinde daha anlamlı sonuçlara ulaşılabileceği düşündürmektedir.

5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşe Yabancılaşma İlişkisi

İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27’den hareketle işe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

İşe yabancılaşma, iş hayatında merkezi bir konumdadır. Günümüz çalışma hayatında, sıklıkla araştırılan konular arasında insan, yani örgütün beşeri sermayesinden en etkili ve verimli şekilde yararlanmak üzerine odaklanmış çalışmalar artmaktadır. İnsan, ömrünün yaklaşık üçte birini çalışarak geçirdiğini düşündüğümüzde çalışma hayatı ve ilişkileri bireyi etkileyen, en önemli nedenler arasında sayılabilir. Çağın hastalıkları arasında gösterilen yabancılaşma, yani yabancı olma hali, bir insanın hayatını, insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir. Özellikle sanayi toplumlarındaki insan ilişkilerini etkileyen bu kavram, modern toplumların getirdiği “uzmanlaşma ve iş bölümü” ile toplumun bireylerin birbirlerine ve diğer şeylere yabancı kalmasına neden olmaktadır. Birbirlerinden, belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmayı ifade eden psikolojik bir durumdur.

Çalışma hayatında birey ve grup ilişkileri açısından önemli bir kavram olan işe yabancılaşma; çalışanların işle ilgili ürün, süreç, sosyal etkileşim ve yeteneklerini gerçekleştirme gibi iş koşullarından hoşnut olmaması ile ilgilidir ve bir tür iş stresi olarak tanımlanmıştır (Cheung 2008). Yoğun denetim uygulamaları, işin rutinliği ve iş koşullarından duyulan hoşnutsuzluk işe yabancılaşmayı artıran etmenlerdendir (Ulusoy 1988). Burada işin rutinleşmesi çalışanın işe karşı olan ilgisini azaltmaktadır. İşe ilgisi

ve örgüte bağlılığı azalan bireylerin, belirlenmiş görevler dışındaki işlerle ilgilenmek zorunda kalmaları, zaten bağlılığı düşmüş bireyler için olumsuz algılanarak ve zorunlu vatandaşlık davranışı hissetmelerine neden olabilir. Güncel araştırmalara göre çalışan bağlılığını artırmada yeni yaklaşımlardan birisi işin yeniden yapılandırılmasıdır. İşin yapılandırılması süreci, katılımcı bir anlayışla gerçekleştirilmesi halinde çalışanların bağlılığını artıracak ifade edilmiştir (Cheung 2008). Bir kamu görevlisi olan akademisyenler için bu süreç yasal merciler tarafından gerçekleştirilmektedir. Akademisyenler hali hazırda 2547 Sayılı Kanun'a göre çalışmaktadırlar. Lakin gitgide artan rekabet koşulları üniversiteleri farklı arayışlar içine itmekte, tercih edilebilirlik kriterlerinde sürekli bir gelişme amaçlanmaktadır. Bu tür rekabet ortamlarının yeni görev ve ekstra işler oluşturacağı aşıkardır. Bu noktada tanımlanmayan işlerin yaptırılması, yönetsel bir baskı oluşturarak çalışanların örgüte yabancılaşmasını etkileyerek örgüte uyum sorunlarına yol açabilir (Özbek 2011; Şirin 2009).

İşe yabancılaşmanın çalışanın verimliliğini ve performansını olumsuz etkilediği genel kabul gören bir görüştür. Sözleşmeli çalışanların iş güvencesizliği düşüncesi işten soğumalarına ve işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Diğer bir etken ise kazanılan uzmanlık alanına karşı hizmet alan kişi veya yapılardaki yetersizlik olarak ifade edilmektedir (Cheung 2008, Kanungo 1992). Çalışma alanında uzun yıllar emek vermiş, ciddi çalışmalara imza atmış, büyük başarılar elde etmiş bir fizik profesörünün, değişen sosyo-ekonomik şartlar nedeniyle fizik alanının tercihinde azalmalar ve dolayısıyla düşük kapasitedeki öğrencilerle çalışmak zorunda kalması nedeniyle öğrencilerini uzmanlığından faydalandıramaması işine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Eğitim öğretim sektöründe ise aşırı ders yükü, kalabalık sınıflar, materyal eksikliği ve sosyo-ekonomik sorunlar işe yabancılaşmaya neden olmaktadır. Yetersiz koşullardan memnun olmayan bireyler günden güne işlerine yabancılaşmaktadırlar. Akademisyenlerin hem araştırma hem de öğretim yapabilmeleri için yeterli zamanları ve enerjileri bulunmamaktadır (Hattie ve Marsh 1996). Deem ve Lucas (2007) tarafından yapılan araştırmaya göre, akademisyenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinden çok bilimsel araştırma yapmaya değer verdikleri belirlenmiştir. Çünkü akademisyenler, bilimsel araştırmaları sonucunda kariyerlerinde yükselme ve maddi kazanç elde ederler (Bates ve Frohlich 2000). Dolayısıyla akademisyenler eğitim-öğretimden çok araştırmaya öncelik

vermekte, zaman ve enerjilerini araştırma faaliyetleri için kullanmaktadırlar. Bunların yanı sıra araştırma faaliyetleri sonucunda parasal ödüller alabilmekte iken öğretim etkinlikleri genellikle ödüllendirilmemektedir.

Bunların yanı sıra çalışma ortamından hoşnutsuzluk yaşayan çalışanlar, dar işgücü piyasasında farklı bir çalışma ortamı bulmakta yaşadıkları zorlukların nedeniyle işini değiştirememekte ve işine yabancılaşabilmektedirler. Bu nedenlere ilaveten, hiyerarşik örgütlerde çalışanlar ve aşırı denetime maruz kalan bireyler güvensizlik hissetmekte ve memnuniyetsizlikleri de yabancılaşmaya neden olmaktadır. İşe yabancılaşmanın azaltılmasında en önemli faktör olarak meslektaş desteği ifade edilmiştir. Meslektaşların işe yabancılaşma yaşayan arkadaşlarına yapacakları duygusal destek son derece önemlidir. Bu noktada yönetim tarafından, meslektaşlarına veya yöneticinin kendisine, yapılacak ekstra işler konusunda destek olmaya zorlanan çalışanların, destek alma yerine destek vermeye zorlanmaları onların işe yabancılaşmasına neden olabilir. Örgütsel olarak yapılması gereken ise, örgütteki uyum süreçlerini hızlandıracak uygulamalar yapmaktır. En başta çalışanların karara katılımını destekleyici bir yönetim yapısına fırsat vermek örgütlerin işgücü kaybını azaltabilir.

İşe yabancılaşma profesyonel normları yerine getirmek için yetersizlik üzerine bir hayal kırıklığı olması nedeniyle bireyin kendi davranışlarını kontrol ile alakalıdır. Algılanan davranışsal kontrol, bireyin davranışını kolaylaştıran veya zorlaştıran kişisel ve dış etkenler üzerindeki kontrol seviyesi olarak tanımlanır (Aiken ve Hage 1966; Ajzen 1991). Yönetim anlayışı ile doğrudan ilişkili olan ve bireysel ve örgütsel çalışma şartlarından etkilenen çalışan verimliliği, çalışanın işe karşı yabancılaşmasına sebep olabilir (Tutar 2009). Bu görüşten dayanarak, yönetim tarafından yapılan görevlendirmeler (ders görevlendirmeleri) akademisyenlerin kendi yetkinliğine aykırı, meslektaşlarına veya yöneticisine yardım içerikli veya fazladan çalışma gerektirecek nitelikte işler olabilir. Bu durumda akademisyenler işine dair profesyonel normlarının gerçekleştirilmesinde engellenme hissedebilir. İşe dair davranışlarını tam irade ile sergileyemeyen akademisyenlerin sosyal veya yönetsel baskıya maruz kaldıkları ifade edilebilir. Araştırmadan elde edilen zorunlu vatandaşlık davranışı ile işe yabancılaşma

arasında orta düzeyde belirlenen ilişkiye dair bulgu diğer araştırma sonuçlarını ile desteklenmektedir.

Yapılan çalışmalarda işe karşı yabancılaşmış çalışanların, iş ve yaşam tatmininin azalması, düşük üretkenlik ve motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat, yüksek düzeyde iş gücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini gösterdiği ifade edilmiştir. İşe yabancılaşmış bireylerin, yenilikler araması, iş dışı şeylerle ilgilenmeleri, yeteneklerini gösterebilecekleri farklı örgüt ve gruplar aramaya yönelik davranışları, bu iş stresini azaltma yöntemleri arasında sayılabilir. Çalışanların çeşitli nedenlerle işe yabancılaşması örgütler için çeşitli sorunlar oluşturmaktadır. İşine yabancılaşan bireyin iş ve yaşam tatmini azalacaktır. Birey anlamsız bulduğu işi ile ilgili üretim sürecinden uzaklaşacaktır. Anlamsız ve değersiz bulduğu bir işte çalışan bireyin motivasyonu düşecek ve iş stresi yaşayarak, işe ve örgüte bağlılığı azalacak, özellikle örgüte karşı sadakatini yitirecektir. Tüm süreçler içerisinde birey, işini değiştirmek gibi radikal kararlar alabilir ve işten ayrılabilir. İşten ayrılan ya da uzaklaşan her çalışan yönetime ek maliyetler getirebilir. Öncelikle yöneticiler örgütsel ilişkileri dikkatle takip etmeli, olaylara örgütsel davranış bakış açısı ile yaklaşmalıdır (Tutar 2009).

Akademisyenler açısından bakıldığında ise gerek bilimsel çalışmalar gerekse de uygulamalı faaliyetler, onların uzmanlık alanları ile sürekli bir ilişki içinde tutmaktadır. Kendi istek ve uzmanlıkları dışında ek işlerle uğraşmaya zorlanmaları veya başkalarına yardımda bulunmalarına yönelik baskı altında kalmalarında, akademik hayatta çalışan tüm bireylerin belirli seviyede yetkinliğe sahip olduğu düşüncesi ile bu tür eğilimlere direnç gösterebilirler. Çünkü her bir akademisyen yaşam kalitesini veya unvanını yükseltmek, daha fazla söz sahibi olmak gibi nedenlerle bilimsel çalışmalar yapmakta; kişisel başarı ve statüsünü yükseltmeye yönelik çaba içerisine girmektedir. Bu nedenle öncelikli olarak kendi istek ve ihtiyaçları doğrultusunda çalışmaya meyilli olabilirler. Bu nedenlerle akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı algısı daha yüksek olabilmekte, zorlama ve baskı altında kaldıklarında işine karşı yabancılaşabilmektedirler şeklinde ifade edilebilir.

İşe yabancılaşmayı etkileyen bir diğer unsur ise, yönetimin diktatörce otorite uygulaması ve çalışanların otoriteye fiziksel olarak ulaşamama halidir. Bu durumun yöneticiler ve çalışanlar arasında büyük konumsal uyumsuzluklar bulunduğu ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Pearlin 1962). Üniversitelerde akademik unvan farklılıkları bulunduğu dikkate alındığında, özellikle doktora sonrası öğretim üyesi pozisyonuna ulaşanlar ile öğretim elemanları arasında yüksek bir konumsal fark mevcuttur. Örgütte uygulanan yönetim tarzı konumsal farklara göre işe yabancılaşmayı etkileyebilir. İşe yabancılaşmanın azaltılmasında en önemli etkenlerden biri de meslektaş desteğidir. Meslektaş desteği de işe yabancılaşmanın azaltılmasında makul bir role sahip olduğu ifade edilmiştir (Demirel, Ökten ve Kunday 2012). Meslektaş desteğinin geliştirilmesi için, örgütsel yaşamda önemli bir yeri olan örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkâmlık, centilmenlik ve nezaket boyutlarını sergileyen çalışanların desteklenmesi ve ödüllendirilmesi faydalı olabilir. Bulgular neticesinde örgütsel sosyalleşmenin desteklenmesi işe yabancılaşmayı azaltabilir. Sosyalleşmeyi desteklemek ise çalışanlara sosyal ve yönetsel baskı, yani zorunlu vatandaşlık davranışı uygulayan bir yönetime aykırı bir davranış türüdür. Despot, otokratik ve kötü niyetli yönetimlerin çalışanları üzerinde uyguladığı, yıldırma davranışları olarak ifade edilen mobbing ile ilişkilendirilebilir.

6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Tükenmişlik İlişkisi

Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27'den hareketle tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Yaptığı işlerden hatta hayattan zevk almayan birinin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyinin yüksek olması normal bir durum olabilir. Zira çalışan zaten işine ve çevresine karşı ilgiyi yitirmiştir. Rol belirsizliği ve rol çatışmasının tükenmişliğin tüm boyutları ile ilişkili olduğu ve bu değişkenlerin tükenmişliği etkilediklerini ifade edildiği çalışmalardan hareketle, zorunlu vatandaşlık davranışının rol belirsizliği ile alakalı olduğu düşünülebilir. Akademisyenler işi gereği bilimsel çalışmalar yapmak ve eğitim-öğretim faaliyetlerinde bulunmakla yükümlüdürler. Çalıştıkları örgütte bu yükümlülükleri dışında başka işler yapmaya zorlanmaları onların rol belirsizliği

yaşamalarına neden olabilir. Rol belirsizliği ise dolaylı yoldan tükenmişliğe neden olan bir faktör olarak görülmektedir. Akademisyen, bilimsel çalışmalarını gerçekleştirirken başkalarına yardıma bulunması yönündeki yönetsel baskı karşısında, kişisel amaçları ile bulunduğu pozisyon arasında bir rol çatışması yaşayabilir. Bunun yanı sıra çalışanın yardıma zorlandığı kimselerin idari personel olması halinde ise rol belirsizliği yaşayabilirler. Bu durumlar akademisyenlerin tükenmişliğinin artmasına neden olabilir. (Doğan, Demir ve Türkmen, 2016). Görev ve sorumluluklarına dahi ilgi göstermeyen bir akademisyene, rol ötesi işler yaptırılmaya çalışılması, fazla çalışma, sosyal baskı, ekstra iş yükleme, diğer meslektaşlara yardıma zorlama ve yöneticiye yardıma mecbur kalma gibi zorlayıcı davranışların akademisyenlerin tükenmişlik düzeyini daha da artıracığı düşünülebilir.

Tükenmişlik yaşayan kişi, insanlara yardım ederken, iş arkadaşları ile geliştirdiği sosyal ilişkiler nedeniyle yakınlaştığı insanların kişisel duygu yüklü taleplerini de yerine getirmesi yönünde beklenti içinde olduğunu hissederek, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılabilir. Bu tür aşırı taleplere ek olarak zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemesi beklenen, sosyal ilişkiler kurarak yakınlaştığı meslektaşlarının duygusal taleplerinin gerçekleştirilmesi için, sosyal veya yönetsel baskıya maruz kalan bireyin tükenmişlik hali daha da artabilir. Araştırma sonuçlarından da anlaşılabileceği üzere zorunlu vatandaşlık davranışı tükenmişlikle orta düzeyde ilişkilidir. İleri safhada tükenmiş yaşayan bireylerde fiziksel, zihinsel ve duygusal açıdan yorgunluk hissinde artış görülmektedir. Bu nedenlerle bireylerin öncelikle yaptığı işten ve diğer şeylerden zevk alamadığı bir durum ortaya çıkar. Bireyin çevresi ile ilişkileri azalmış, yaptığı işe dair olumsuz değerlendirmelere kapılmış, işi anlamını yitirmiş ve yaşanılanlara kayıtsız kalır hale gelmiştir. Ruhsal açıdan sürekli stres halinde olan birey kendisini yenilemekte güçlük çekerek bir kısır döngüye kapılmıştır. Özellikle fiziksel enerjinin azalmasını ifade eden tükenmişlik kavramı, örgüt açısından çalışanların performansında düşüklük olarak değerlendirilmektedir. Olumsuz tutumlarla yüklü çalışanların çalışma ortamında yaratacağı etki örgütsel çıktıları da olumsuz etkileyebilir. Akademisyenlerin kıdem ve unvan (Sağlam 2011) değişkenleri açısından duygusal tükenmede farklılıklar gösterdiği çalışma sonuçlarına göre kıdem ile unvan

önemli bir bulgudur. Akademisyenlerin mesleğin ilk 10 yılında duygusal tükenme yaşadığı dikkate alındığında mesleğe yeni başlayanların ve öğretim üyesi dışındaki akademisyenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Iraz ve Ganiyusufoğlu'nun (2011) ulaştığı bu sonuçlara dayanarak, üniversitelerde akademik unvanların elde edilmesi için geçen sürede, akademisyenlerin işi gereği aşırı duygusal taleplere maruz kaldığı görülmektedir. Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramında ifade edilen, fazladan çalışma, ek işler yapma ve bu yönde beklenti ve zorlamaya yönelik yönetim tavrının elde edilen bulgularla benzerlikler gösterdiği ifade edilebilir. Başka bir bulguda ise akademik personelin tükenmişlik düzeyleri bakımından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük, kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu görülmüştür (Naktiyok ve Kaygın 2012). Akademisyenlerin kendi alanlarında uzmanlaşmakta, hatta çok spesifik konular üzerine çalışmalar yürütmektedirler. Bu sonuçlara göre kişisel başarı hissindeki artışın işyeri değiştirme veya unvan olarak yükselme niyeti ile ilgili olduğu düşünülebilir. Akademisyenler doçent doktor unvanı sonrasında daimi kadrolarda istihdam edilerek ve yükselmeye devam etmektedirler. Bu sayede karar verici mekanizmalarda bulunmaları ve alt kadroların da maruz kaldığı zorunlu vatandaşlık davranışını ifade eden ek işler yapmaktan kurtulabilirler. Bu nedenlerle kişisel başarı hissinde artış gözlemlendiği ifade edilebilir.

Bireyin iş ve örgüte karşı uyum düzeyinin azalması tükenmişlik düzeyini artıran diğer neden olarak belirlenmiştir. Çalışanın yaptığı iş ile yapması gerektiğini düşündüğü iş arasındaki farklılığın kaynağı, yönetimin çalışanın fikrini almadan yaptığı görevlendirmeler veya görevlendirilen alandaki personel yetersizliği olabilir. Uzmanlık, bilgi, beceri, yetenek ve deneyimin o işi yapmak için yetersiz olduğunu düşünen akademisyenlerin tükenmişlik düzeyinin artması olağan bir durumdur. Uzman olduğu çalışma alanının aksine başka alanlarda çalışmak durumunda bırakılan akademisyenlerin ise zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek olacağı düşünülebilir (Caldwell ve O'Reilly 1990; Wilk ve Sackett 1996). Spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin doçentlik temel alanı Beden Eğitimi ve Spordur. Bu alanda doçentlik unvanı almış bazı akademisyenin alana dair tüm bölümlerde tüm dersleri verebileceğine dair bir algıları olabilir. Çünkü temel alan spor bilimleri ile ilgili tüm bölümleri kapsar niteliktedir. Bununla birlikte öğretim üyelerinin alan dışı bölümlerde istihdam edilerek

Yükseköğretim Kurumu'nun kriterlerinin yerine getirilmeye çalışıldığı bilinmektedir. Dolayısıyla atanmış olduğu bölümdeki dersleri gerek istekli gerek zorunlu kalarak yürütmek durumunda kalabilirler. Sonuç olarak uzmanlık alanı dışında işler yapmak belki de akademik olarak diğer bölümlerdeki öğretim elemanlarına destek olmak zorunda kalabilirler ki bu da zorunlu vatandaşlık davranışına maruz kaldıkları anlamına gelebilir.

Örgütlerin benzer özellikler taşıyan çalışanlardan oluşması beraberinde yüksek uyumluluğu getirebilir. Fakat çalışan ile örgüt arasında değer ve amaçlara yönelik çatışmalar oluşabilir. Bireyin önem verdiği davranış kuralları, örgüt çalışanları tarafından benimsenmemiş hatta hiç önemsenmeyen bir anlayışta olabilir. Bu nedenle çalışma hayatında karşılaştığı tutum ve davranışları onaylamayan bireylerin örgüte karşı düşünceleri de olumsuz olabilir ve tükenmişlik sendromu ile karşılaşabilirler. Değer çatışması yaşayan bireyin meslektaşlarına veya yöneticisine yardıma zorlanması kabul edilebilir bir davranış olmayabilir. Dolayısıyla bu tür davranışları istemese de sergilemek zorunda kalan akademisyenler zorunlu vatandaşlık davranışı algılayacaktır. İşine yabancılaşmış, işini anlamsız bulan akademisyenlerin genel yabancılaşmasının da artmış olabileceği düşünüldüğünde, iş ve işe dair tüm ilişkilere karşı genel bir anlamsızlık hali yaşayan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyinin artacağı görülebilir. Artan tükenmişlik yaşayan akademisyende oluşan, güç ve enerji kaybı karşısında, yönetimin kendisinden daha fazla çalışma veya ekstra işler yapmasını beklemesi ve bu yönde yönetsel baskı kurması, akademisyenin her şeyden uzaklaşmasına neden olabilir. Akademisyenlerin kadro, statü veya unvan beklentisinde olarak bu tür baskılara boyun eğebileceği de göz ardı edilmemesi gereken bir durumdur.

7. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile Medeni Durum İlişkisi

Medeni durum ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif ($p=0.001$) düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.16'dan hareketle çalışma statüsü ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Zorunlu vatandaşlık davranışı ile medeni durum değişkeni arasında literatürde daha öncelere dayanan herhangi bir bulguya rastlanılamamıştır. Bekar akademisyenlerin

zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin evli olanlara göre daha yüksek çıktığı belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak evli akademisyenlerin aile sorumluluklarının bulunmasını söyleyebiliriz. Evli akademisyenler, çocuk ve eşleri ile ilgili genel ihtiyaç ve sorumlulukları yerine getirmeleri gereğiyle, ek işler ve başaklarına yardım gibi konularda korunabilir, yönetimler tarafından görmezden gelinebilirler. Medeni durum değişkeninin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyini etkilemesinin nedeni, yüksek yaşam doyumu, aile-iş çatışması/iş-aile çatışmasının azlığı, iş tatmini, yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı, yüksek örgütsel bağlılık düzeyi, örgütsel özdeşleşme, örgütsel emek, konumu koruma, iş alternatiflerinin azlığı ve tecrübe gibi birçok değişken tarafından etkilenebileceği düşünülmektedir.

8. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Görev Unvanı İlişkisi

Görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif ($p=0.011$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.17'den hareketle görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarında da ifade edilen bulgulara göre doçent doktorlar ile araştırma görevlileri arasında zorunlu vatandaşlık davranışında farklılıklar bulunmuştur. Bu durum doçent doktor unvanı alma ile birlikte daimi kadroya geçmeleri ve olağan süreç sonunda profesör olmanın hemen hemen kesinleşmesi ile açıklanabilir. Araştırma görevlileri için ise, yöneticiler ve diğer unvan sahibi akademik personelin istek ve beklentilerine karşı uyumlu davranışlar sergilemek zorunda kalmaları ile açıklanabilir. Çünkü araştırma görevlisi yüksek lisans ve doktora eğitimi sürecinde unvan sahibi akademisyenlerden ders alma ve tez yazma sürecinde birlikte çalışabilir ve çeşitli pozitif ya da negatif yönde etkileyici davranışlarla karşı karşıya kalabilirler. Özellikle olumsuz tutum ve davranışlarla karşılaşmak istemeyen bireyler de uyumlu davranışlar sergilemek zorunda kalabilirler. Diğer bir deyişle zorlayıcı ikna davranışları veya rol ötesi davranışlar sergilemek zorunda kalabilirler. Diğer taraftan doçentlik unvanını almış akademik personel bu süreci tamamlayarak, üniversitenin daimi kadrolarında yer alma hakkını kazanmış ve rekabet ortamları bu unvanla birlikte değişmiştir. Bu unvan onların, önceki ast unvanlara karşı baskıya maruz kalmalarını engelleyerek rahat bir hareket ortamı oluşmasına sebep olabilir. Bu durumların sebebi 2547 sayılı yasada

belirtilen daimi statü ile sözleşmeli statüde çalışıyor olma ile açıklanabilir. Üniversitelerde yalnızca profesör ve doçent doktorların daimi kadroda olmalarını da dikkate alarak mevcut yasanın, sözleşmeli statüde olan akademisyenleri uyumlu davranmaya zorladığı ifade edilebilir.

9. Birey-İş Uyumu İle Mezuniyet Alanı İlişkisi

Mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasında pozitif ($p= 0,018$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.18'den hareketle çalışma statüsü ile birey-iş uyumu arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Literatürde konuya ilişkin çalışmaların azlığı nedeniyle lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasındaki ilişkilere yönelik bir bulguya rastlanılamamıştır. Spor bilimlerinin multidisipliner bir çalışma alanı olduğu dikkate alındığında, üniversitelerin spor eğitimi kurumlarında beden eğitimi ve spor bilimleri alanının dışında kalan diğer alanlardan da akademik personel çalışmaktadır. Diğer alanlarda uzmanlaşmış bireylerin sportif etkinlikler ve çalışma ortamının özel koşulları (mesai sonrası antrenmanlar, il dışı spor müsabakaları, antrenörlük uygulamaları vb.) gibi farklılıklar nedeniyle yetkinlikleri bulunmayabilir. Böylesi sportif konularla ilgili çalışmalar spor alanı mezunları tarafından yapılmaktadır. Bu durum ise örgüt içi görevlerin dağılımında alan içi ve dışı olmak üzere bir ayırım yapılmasına neden olabilir. Bu durumda alan dışından olan akademisyenler, idari ve akademik işlerle daha fazla meşgul olmaları onların zorunlu vatandaşlık davranışı algılamalarına neden olabilir.

10. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Lisans Mezuniyet Alanı İlişkisi

Mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ($p= 0,203$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Tablo 4.19'dan hareketle lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki tespit edilememiştir.

Literatürde konuya ilişkin çalışmaların azlığı nedeniyle lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilere yönelik bir bulguya rastlanılamamıştır. Zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemek zorunda kalan akademisyenlerin mezuniyet alanlarından çok araştırmaya konu olan diğer değişkenlerle

ilişkilendirildiği görülmektedir. Akademisyenlerin yükselmeleri ile birlikte, elde ettikleri doçentlik ve profesörlük unvanları Beden Eğitimi ve Spor temel alanında kazanılmaktadır. Bu nedenle akademik titrlerde yükselen akademisyenlerin, lisans mezuniyet alanları önemini yitirmekte olduğu düşünülebilir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan, araştırma görevlilerinin profesör ve doçentlere göre daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışı yaşadıkları sonucu düşünceyi desteklemektedir.

5.2. Sonuçlar

Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin bazı örgütsel tutum ve davranışları ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

1. Araştırma probleminde ifade edilen zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey iş uyumu ve birey örgüt uyumu değişkenleri arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunmuştur.
2. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile uyumlu kişilik değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki bulunmuştur.
3. İşten ayrılma niyetinin diğer değişkenler ile birlikte çoklu regresyon modeline dahil edildiğinde zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.
4. İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur.
5. Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki bulunmuştur.
6. Medeni durumlar itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
7. Çalışan statüsü itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
8. Mezuniyet alanı itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

9. Lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki tespit edilememiştir.

5.3. Öneriler

5.3.1. Yöneticilere Yönelik

- Bilimin üretilip aktarılmaya çalışıldığı kurumlar olan üniversitelerin duygu, düşünce ve anlayış açısından farklı çalışanlara sahip olması, yani heterojenliği bir zenginlik olarak görülebilir. Disiplinlerarası bilimsel çalışmalara katkı sağlayabilir. Yöneticiler çalışanların duygu, durum ve beklentilerini iyi analiz etmelidirler.
- Aşırı birey-iş-örgüt uyumunun üniversiteler açısından dezavantajlı yönleri de olabilir. Fakat homojenleşmiş gruplarla dolu bir üniversite ortamı, yüksek lise benzeri bir yapıyı oluşturarak gelişime engel olabilir. Bu nedenle aşırı uyumdan da kaçınılması grup dinamikleri ve işin bilimsellik doğası gereği faydalı olabilir.
- Bireyler konumlarını kendileri seçer ve bulurlar, rastgele atanmazlar. Üniversiteler için birey örgüt uyumunda dikkate alınması gereken bir konu da istihdam uygulamalarıdır. Üniversitelerde, yükselme kriterlerini yerine getiren çalışanların uygun kadro/unvanlara yükseltilmesi çalışanın örgüte uyumunu artırıcı etkenler arasında sayılabilir. Bu durumun çözüm merkezi üniversitelerin yetkili birimlerinin liyakat ve bilimselliğe değer veren bir anlayışta olması ile sağlanabilir. Bu tür değerlendirmelerin yapılacağı kurulların oluşturulmasında şeffaf olunmalıdır.
- Yöneticilerin üzerine eğilmesi gereken diğer bir konu ise örgüt içi sosyalleşmedir. Çalışanlar arası iletişim ortamı ve iş dışı sosyal ilişkilerin geliştirilmesi insan kaynakları maliyetlerini azaltabilir. Ülkemizde, doğum, ölüm, evlilik ve benzeri konularda uygulanan sosyal destek çalışmalarının daha da geliştirilmesi, örgüt çalışanlarının örgütü bir aile olarak tanımlamasına yönelik düzenli, tutarlı, bürokrasiden uzak, titrlerden arındırılmış rekreasyon

programları organize edilmeli, hatta bu tür organizasyonların sevk ve idaresi gönüllü çalışanlara bırakılmalıdır.

- Örgüt içi sosyalleşmeye yönelik olarak örgütsel vatandaşlık davranışının desteklenmesi ve örgüt içi iletişim kanalları geliştirilmesi, birey-örgüt ve birey-iş uyumunun geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.
- Yöneticilerin özellikle ders dağılımlarının yapılmasında çalışanın akademik yetenek, kabiliyet ve bilgi durumuna uygun görevlendirmeler yapmaları çalışanların birey-iş uyumunu artıracak beklenmektedir.
- Çalışanların değerleri ile örgüt değerleri arasındaki uyumun geliştirilmesi gereklidir. Örgütsel değerlerin yazılı hale getirilerek ifade edilmesi, bu değerlerin kamuoyuna ilan edilmesi, kurumun bu değerlere bağlı kalacağını bildirilmesi anlamına gelir. Bu durumda ise, gerek mevcut çalışanlar gerekse de çalışmak isteyen adayların bilgilendirilmesi sağlanarak olası maliyetler azaltılabilir.
- Birey-iş uyumuna etki eden bir başka faktör ise hedef uyumdur. Çalışanın lider ve emsal çalışanlarla arasında olan hedef uyumu çalışanın yaptığı işe verdiği değerler ile diğerleri arasındaki kıyaslamadan kaynaklanır ki, akademik dünyada aşırı uzmanlaşma gibi nedenlerle bu tür çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. Örgüt görev ve sorumlulukları ile önceliklerinin açıkça tanımlanıp, çalışanlara duyurulması bu tür çatışmaları azaltabilecek uygulamalardan sayılabilir.
- Örgütsel yapıya ilişkin yapılacak araştırmalar desteklenmelidir. Elde edilecek tüm bulgular bireysel tercihler ve çalışan ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik uygulamalar geliştirilmesinde faydalı olabilir.
- Yöneticilerin çalışan tercihleri veya ihtiyaçlarına yönelik destekleyici tutum ve davranışları da bireyin örgüte uyumuna katkı sağlayan nedenler arasında sayılabilir. Yöneticilerin çalışanlara uygulayacakları liderlik yöntemleri dikkatle seçilmeli, çalışanlar arası ayrımcılık yapılmamalı ve örgütsel adalet algısı zedelenmemelidir.
- Çalışanlar kişiliği ve kimliği açısından kazanılan statüye uygun pozisyona (örneğin doktora diploması ile yardımcı doçent kadrosuna) atanma konusundaki süreç 2547 sayılı yasada değişiklik yapılarak bu durum güvence altına alınmalıdır.

- İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik örgüt içi sistemlerin oluşturulması ve ilan edilmesi veya bu ve benzeri durumları kapsayan etik değerlerin oluşturularak ilan edilmesi yanlış anlaşılmalrı ve suiistimalleri azaltabilir.
- Kamu'da çalışan bireyler, aynı özlük hakları ve ücret sistemlerine tabi olmaları nedeniyle, kendilerini diğer çalışanlarla kıyaslarlar. Bu tür sorunları aşmanın diğer yolu da örgüt içi iletişim sistemlerinin geliştirilmesidir. Örgütsel yapının özellikle iletişim boyutu gözden geçirilmeli, biçimsel ve hiyerarşik yapılara alternatif yeni iletişim ağıları kurulmalıdır.
- Yönetimin çalışanlara yönelik uyguladığı tutum ve davranışların adil ve modern yönetim anlayışının benimsemeleri ve buna yönelik hizmet içi eğitimler planlanması faydalı olabilir.
- İnsan kaynakları yönetimi planlamalarına yönelik kurullar oluşturulmalı ve örgütsel büyüme hedefleri doğrultusunda geliştirilecek personel politikaları izlenmelidir.
- Örgüt yönetimi tarafından alınan tüm kararlar yönetim anlayışıyla ilan edilmeli, kurumsal hafıza ve arşiv uygulamaları geliştirilmelidir.
- Çalışanların örgütle olan özdeşleşmesini geliştirmek amacıyla işe yeni başlayan personele yönelik oryantasyon çalışmaları, örgüt çalışanlarının da katılımı sağlanarak iyileştirilmelidir.
- Görev dağılımlarında, yapılacak işlerin zorluk derecesine dikkat edilmelidir. Ayrıca görevlerin süreleri de dikkate alınmalıdır.
- Çalışanların yeni başlayacakları proje bazlı çalışmalarda (üniversitelerde yapılması beklenen çalışmalardır) desteklenmelidir. Bu bağlamda akademisyenlerin bu tür girişimlerin önündeki bürokratik ve hiyerarşik engeller azaltılabilir.
- İşin rutinleşmesi ve anlamsızlaşması durumlarını aza indirmek adına vizyoner bir liderlik davranışı sergilenmeli, çalışanların gelişmeye yönelik istekleri desteklenmeli, takım çalışmasına yönelik proje bazlı uygulamaların yapılmasını özendirici tedbirler alınmalıdır.

- Çalışanların işin sonuçlarına yani çıktılara etki edebilecek pozisyonda olmaları ve ürüne yönelik alınacak karara katılma fırsatı bulmalarına yönelik örgüt içi uygulamalar geliştirilmelidir.
- Örgütsel büyüme hızı kontrol altında tutularak, çalışma ortamının iyileştirilmesi gerekli, yeterli donanımına sahip koşullar oluşturulmalı, aşırı iş yükü veya ders yükü oluşturulmamalı, öğrenci sayıları optimum düzeylerde bırakılmalı, fiziki imkân ve materyal eksiklerini giderici önlemler alınmalı, işyeri ihtiyaçlarına yönelik hizmetlerin kalitesi artırılmalıdır.
- Çalışanların mesleki saygınlığını artırıcı kamuoyu ve medya çalışmaları ile kurumsal imajı geliştirme çabaları ile çalışanlara değerli olduklarını hissettirecek uygulamalar gibi motivasyonu artıracak tedbirler alınmalıdır.
- Despot, otokratik ve kötü niyetli yönetimlerin çalışanları üzerinde uyguladığı, yıldırma davranışları olarak ifade edilen mobbing konusunda sıkı önlemler alınmalı, çalışanlara bu tür uygulamalara maruz kalmaları halinde onları cesaretlendirici çalışmalar yapılmalıdır. Hizmet içi eğitimler ve farkındalık çalışmaları desteklenmelidir.

5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Yeni yapılacak çalışmalar için araştırmacılar zorunlu vatandaşlık davranışını; örgüt kültürü, iş tatmini, yaşam tatmini, performans, algılanan örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, kişilik, örgütsel vatandaşlık davranışı, zorlayıcı ikna davranışları ve liderlik değişkenleri ile ilişkilerini incelemesi tavsiye edilir.
- Liderlik konusunun, karşılıklı etkileşim faktörü dikkate alınarak, yöneticiler ve çalışanlara ayrı ayrı sorularak çalışılması daha etkili sonuçlara ulaşılabilmesine olanak sağlayabilir.
- Özellikle nicel çalışmalarda, örgüt kültürü konusunda metaforlar oluşturmak örgütsel yapıyı anlamakta kolaylık sağlayabilir. Bununla birlikte çalışanlara yönelik kendini değerlendirme anketleri uygulanarak örgütle olan uyum düzeyi farklı yöntemlerle ölçülebilir.

- Yeni yapılacak çalışmalarda aracı değişkenler kullanılması değişkenlerin birbirlerine ne düzeyde aracılık ettiği yönünde bulgulara ulaşılmasına imkan verebilir.
- Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı örgütsel davranış açısından, örgütlerde uygulanan yönetim teknikleri ve liderlik uygulamaları yönüyle birçok çalışmada değişken olarak değerlendirilebilir.

Özetle, sonuçlar hem literatür açısından hem de uygulayıcılar açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır. Ayrıca yapılan çalışma yöneticilerde ve çalışanlarda zorunlu vatandaşlık davranışı konusunda bir farkındalık oluşturularak, zorunlu vatandaşlık davranışına yönelik geliştirilecek politika ve uygulamalar konusunda kaynak niteliği taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- Adkins, C.L., ve Russell C.J. (1994). Judgments of Fit in the Selection Process: *Personnel Psychology*, 47(3), 605–623. doi:10.1111/j.1744-6570.1994.tb01740.x
- Aiken, M., ve Hage J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31(4). doi:10.2307/2090773
- Ajzen I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes VO* - 50, (2), 179. doi:10.4135/9781446249215.n22
- Akbaş T.T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 55–80.
- Akbaş T.T., ve Çetin A. (2015). İş Tatmini ve Kişi- Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(16), 81–102.
- Aktaş M. (2011). Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt, Kişi İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 13–21.
- Arnold, H.J., ve Feldman D.C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350–360. doi:10.1037/0021-9010.67.3.350
- Asendorpf J.B., Borkenau, P., Ostendorf, F., ve Van Aken M.A.G. (2001). Carving personality description at its joints: Confirmation of three replicable personality prototypes for both children and adults. *European Journal of Personality*, 15(3), 169–198. doi:10.1002/per.408

- Asendorpf J.B., ve Van Aken M.A. (1999). Resilient, overcontrolled, and undercontrolled personality prototypes in childhood: Replicability, predictive power, and the trait-type issue. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(4), 815–832. doi:10.1037/0022-3514.77.4.815
- Atkinson R. (1999). Project management: cost time and quality two best guesses and a phenomenon, it's time to accept other success criteria. *International Journal of Project Management*, 17(6), 337–342. doi:10.1016/S0263-7863(98)00069-6
- Avcı N., ve Küçükusta D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(20), 33–44.
- Aydın H. (2008). *Ergenlerin Kişilik Özelliklerinin Stresle Başa Çıkma ve Bazı Özlük Niteliklerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi.
- Baltacı F., Güçlü C., ve Çeliker N. (2014). Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 353–371.
- Bangcheng L., Jianxin L., ve Jin H. (2010). Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical Study in the Chinese Public Sector. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(5), 615–625. doi:10.2224/sbp.2010.38.5.615
- Barbaranelli, C. (2002). Evaluating Cluster Analysis Solutions: An Application to the Italian NEO Personality Inventory. *European Journal of Personality*.
- Barkhuizen, N., Rothmann, S., ve Van De Vijver F.J.R. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of dispositional optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322–332. doi:10.1002/smi.2520

- Barrick, M.R., ve Mount M.K. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters Murray. *Human Performance*, 18(4), 445–462. doi:10.1207/s15327043hup1804
- Barrick, M.R., ve Mount M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*.
- Bartlett R.K. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335–352.
- Basım H.N., Çetin F., ve Tabak A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikolo*, 24(63), 20–34.
- Bates, H. ve Frohlich C. (2000). The relationship between research productivity and teaching effectiveness of finance faculty. *Journal of Business Education*, 1, 39.
- Bayram, A. (2016). Örgütlerde İnsan Enerjisi ve Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri*.
- Beğenirbaş M., ve Çalışkan A. (2014). Duygusal Emegin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109–127.
- Booth-Kewley, S., ve Vickers, R.R. (1994). Associations between major domains of personality and health behavior. *Journal of Personality*, 62(3), 281–298. doi:10.1111/1467-6494.ep9411045399
- Bouckennooghe D., Raja U., ve Butt N.A. (2013). Combined effects of positive and negative affectivity and job satisfaction on job performance and turnover intentions. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 147(2), 105–123.

- Bowen, D.E., Ledford, G.E., ve Nathan B.R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Executive*, 5(4), 35–51. doi:10.5465/AME.1991.4274747
- Bretz, J.R.D., ve Judge T.A. (1994). Person–Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32–54. doi:10.1006/jvbe.1994.1003
- Brief A.P., ve Motowidlo S.J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725. doi:10.5465/AMR.1986.4283909
- Brousseau K.R. (1983). Toward a Dynamic Model of Job-Person Relationships: Findings, Research Questions, and Implications for Work System Design. *Academy of Management Review*, 8(1), 33–45. doi:10.5465/AMR.1983.
- Brown A. (1997). A dynamic model of occupational identity formation. *Promoting Vocational Education and Training: European Perspectives*, 59–67.
- Buluç B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571–602.
- Burton, S., Lichtenstein, D.R., ve NeteMeyer R.G. (1999). Exposure to sales flyers and increased purchases in retail supermarkets. *Journal of Advertising Research*, 39(5), 7–14.
- Büte M. (2011). Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(20), 177–194.
- Büyükyılmaz O., ve Çakmak A.F. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 583–596.

- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1997). Interviewers' perceptions of persons-organization fit and organizational selection decisions. *The Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546–561. doi:10.1037/0021-9010.82.4.546
- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1994). Pay Preferences and Job Search Decisions: a Person-Organization Fit Perspective. *Personnel Psychology*, 47(2), 317–348. doi:10.1111/j.1744-6570.1994.tb01727.x
- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311. doi:10.1006/obhd.1996.0081
- Cable, D.M., ve K., P.C. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54.
- Caldwell, D.F., ve O'Reilly C.A. (1990). Measuring Person-Job Fit With a Profile-Comparison Process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648–657.
- Camerino, D., Conway, P.M., Van der Heijden, B.I.J.M., Van der Schoot, E., Pokorski, J., Estryn-Behar, M., ve Hasselhorn, H. M. (2005). The role of job alienation in work ability deterioration and unhealthy ageing. *International Congress Series*, 1280, 61–66. doi:10.1016/j.ics.2005.02.002
- Cascio W.F. (2006). The economic impact of employee behaviors on organizational performance. *California Management Review*, 48(4), 41–59.
- Cattell R.B. (1947). Confirmation and clarification of primary personality factors. *Psychometrika*, 12(3), 197–220. doi:10.1007/BF02289253
- Cetin F., ve Hazır K. (2012). Örgütsel Bağlamda Tükenmişlik Tepkisinin Gelişmesinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. *Business and Economic Research Journal*, 3(2), 65–77.

- Ceylan C., ve Bayram N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105–120.
- Chatman J.A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333–349. doi:10.5465/AMR.1989.4279063
- Chatman J.A. (1991). Matching People and Organizations - Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459–484. doi:10.2307/2393204
- Cheung C. (2008). Lagged Harm of Work Restructuring and Work Alienation to Work Commitment. *International Journal of Employment Studies*, October 1, 170–208.
- Çiftçioglu A. (2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 109–119.
- Claes R., Quintanilla, R., Antonio, S., ve Quintanilla, S. A. R. (1994). Initial career and work meanings in seven European countries. *The Career Development Quarterly*, 42(4), 337–352.
- Clifford T.M., Eski R., ve Karakaş S. (2011). *Psikolojiye Giriş*. Konya: Eğitim Akademi Yayınevi.
- Compton W.C., Smith M.L., Cornish K.A., ve Qualls D.L. (1996). Factor Structure of Mental Health Measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 406–413.

- Cordes, C.L., ve Dougherty T.W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. doi:10.5465/AMR.1993.9402210153
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1990). Personality disorders and the five-factor model of personality. *Journal of Personality Disorders*, 4(4), 362–371.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992a). Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5–13.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992b). Reply to Ben-Porath and Waller. *Psychological Assessment*, 4(1), 20–22.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. In *Journal of Personality Disorders* (Vol. 6, pp. 343–359).
- Costa, P.T., & McCrae R.R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653–665.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1995). Solid ground in the wetlands of personality: A reply to block. *Psychological Bulletin*, 117(2), 216–220.
- Costa, P.T., McCrae R.R., ve Holland J.L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 390–400. doi:10.1037/0021-9010.69.3.390
- Cotton J.T., ve Tuttle J.M. (2016). A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *The Academy of Management Review*, 29(3), 863–872.
- Çakar D.N., ve Ceylan A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52–66.

- Çelik M., ve Çıra A. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11–20.
- De Fruyt, F., Mervielde, I., ve Van Leeuwen K. (2002). The Consistency of Personality Type Classification Across Samples and Five-Factor Measures. *European Journal of Personality*, 16(1 SPEC ISS.).
- Demir M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey - örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 78–97.
- Demircan N., ve Ceylan A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 2(10), 139–150.
- Deniz A., ve Erciş A. (2010). Kişilik Özellikleri, Hedonik ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(24), 141–165.
- Develioğlu K., ve Tekin Ö.A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15–31.
- Diefendorff J.M., Brown D.J., Kamin, A.M., ve Lord, R.G. (2003). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93–108. doi:10.1002/job.123
- DiPaola M.F., ve Hoy W.K. (2005). Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students. *The High School Journal*, 88(3), 35–44. doi:10.1353/hsj.2005.0002

- Doğan A, Demir R, ve Türkmen E. (2016). Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. 1. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(30), 37–67.
- Dose J.J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219–240.
- Edwards J.R., Cable, D.M., Williamson, I.O., Lambert, L.S., ve Shipp, A.J. (2006). The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 802–827. doi:10.1037/0021-9010.91.4.802
- Epstein S. (1979). The stability of behavior: I. On predicting most of the people much of the time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(7), 1097–1126. doi:10.1037/0022-3514.37.7.1097
- Erjem Y. (2005). Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395–417.
- Erkuş A., ve Afacan Fındıklı M. (2013). Psikolojik Sermayenin İş tatmini , İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302–318.
- Erkuş A., ve Tabak A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(23), 213–243.
- Eronat Z. (2004). İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 72.

- Eryılmaz, A., ve Burgaz, B. (2011). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Eğitim Ve Bilim-Education and Science*, 36(161), 271–286.
- Fleenor W.J. (2006). Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents and consequences. *Personnel Psychology*, 59(2), 457–500.
- Frantzve J.L. (1988). GOLEMBIEWSKI, ROBERT T., and MUNZENRIDER, ROBERT R. In *Phases of Burnout: Developments in Concepts and Applications* (pp. 895–898).
- Freud, S. (1996). Düşlerin Yorumu II. *Emre Kapkın, İstanbul: Payel Yay.*
- Freudenberger H.J. (1975). The staff burn out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy*.
- Gadot V.E. (2006a). Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing Some Dark Sides of the Good Soldier Syndrome in Organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77–93. doi:10.1111/j.1468-5914.2006.00297.x
- Gadot V.E. (2006b). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 377–405. doi:10.1007/s10869-006-9034-5
- George J.M., ve Jones G.R. (1997). Organizational Spontaneity in Context.
- Gibson A.M., Cohen G.W., ve Boyce K.K. (2016). Personal and Environmental Characteristics Associated With Burnout in Athletic Trainers: A Critically Appraised Topic. *Human Kinetics*, 21(January), 5–13.
- Günlük M., Özer G., ve Özcan M. (2013). İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20), 57–77.

- Gürbüz S., ve Bekmezci M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189–213.
- Gürol Y.D. (2011). *Çalışma Hayatının Gelişimi ve Örgüt Teorilerinin “İnsan”A Bakışı*. Beta Basım A.Ş.
- Hackman, J.R., ve Oldham G.R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hardy C., Phillips N., ve Lawrence T. (2013). Distinguishing trust and power in interorganizational relations: Forms and Facades of trust. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hattie, J., ve Marsh H.W. (1996). The relationship between research and teaching: A meta-analysis. *Review of educational research*, 66(4), 507-542.
- Herda D.N. (2012). Auditors’ Relationship with Their Accounting Firm and Its Effect on Burnout, Turnover Intention, and Post-Employment Citizenship. *Current Issues in Auditing*, 6(2), P13–P17. doi:10.2308/ciia-50277
- Herda D.N., ve Lavelle J.J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707–723. doi:10.2308/acch-50181
- Herzberg, P.Y., ve Roth M. (2006). Beyond resilients, undercontrollers, and overcontrollers? an extension of personality prototype research. *European Journal of Personality*, 20(1), 5–28. doi:10.1002/per.557

- Hoffman, B.J., ve Woehr D.J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389–399. doi:10.1016/j.jvb.2005.08.003
- Hofstede G. (1980). Culture and Organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41.
- Holtom B.C., Lee T.W., ve Tidd S.T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 903–915. doi:10.1037//0021-9010.87.5.903
- House, R.J., Shane, S.A., ve Herold, D.M. (1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21(1), 203–224.
- Hsieh, Y., ve Wang M. (2012). The Moderating Role of Personality in HRM - from the Influence of Job Stress on Job Burnout Perspective. *International Management Review*, 8(2), 5–19.
- Hurtz, G.M., ve Donovan J. J. (2000). Personality and job performance: the Big Five revisited. *The Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869–879. doi:10.1037/0021-9010.85.6.869
- İraz, R., ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 427-450.
- J. Israel. (1971). *Alienation: From Marx to Modern Sociology*.
- Jansen, K.J., ve Kristof-Brown A. (2006). Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193–212.

- Jansen, K.J., ve Kristof-Brown A.L. (2005). Marching to the beat of a different drummer: Examining the impact of pacing congruence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 93–105. doi:10.1016/j.obhdp.2005.03.005
- Jones A., Norman C. S., ve Wier, B. (2010). Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 21–41. doi:10.2308/bria.2010.22.1.21
- Judge T., ve Ferris G. (1993). The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions. *Human Resource Planning*, 4 (JANUARY 1993), 47–67.
- Kanungo R.N. (1990). Culture and Work Alienation: Wertern Models and Eastern Realities. *International Journal of Psychology*, 25, 795–812.
- Kanungo R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 413–422. doi:10.1007/BF00870553
- Karaca, M. (2015). Girişimciliği Belirleyen Kişilik Özellikleri. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Khan, F., Rasli, A., Yusoff, R., ve Ahmad, A. (2015). Do Demographic make a Difference to Job Burnout among University Academicians? *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 4138.
- Koçak R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler ağısından incelenmesi 1. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65–83.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.

- Kristof A.L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. doi:10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
- Kristof-Brown A., Barrick, M. R., ve Kay Stevens, C. (2005). When Opposites Attract: A Multi-Sample Demonstration of Complementary Person-Team Fit on Extraversion. *Journal of Personality*, 73(4), 935–958. doi:10.1111/j.1467-6494.2005.00334.x
- Kristof-Brown A.L., Zimmerman, R.D., ve Johnson, E.C. (2005). Consequences of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Kula S., Taşdöven H., ve Dönmez M. (2015). Eğitimin, Mesleki Tecrübenin ve Terfi İmkanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Güvenlik Sektörü Analizi. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 129. doi:10.14687/ijhs.v12i1.3134
- Kumar S. (2015). Influence of Spirituality on Burnout and Job Satisfaction: A Study of Academic Professionals in Oman. *South Asian Journal of Management*, 22(2009), 137–175.
- Lauver, K.J., ve Kristof-Brown A. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470. doi:10.1006/jvbe.2001.1807
- Lee, D.-C., Hung, L.-M., ve Chen M.-L. (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2), 43–53. doi:10.5539/jms.v2n2p43

- Lee, R.T., ve Ashforth E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133.
- Liu Y., Loi, R., ve Lam, L.W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: the moderating role of team-member exchange. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3187–3201. doi:10.1080/09585192.2011.560875
- Madden, T.J., Ellen, P. S., ve Ajzen I. (1992). A Comparison of the Theory of Planned Behavior and the Theory of Reasoned Action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(1), 3–9. doi:10.1177/0146167292181001
- Manlove, E.E., ve Guzeli J.R. (1997). Intention to leave, anticipated reasons for leaving, and 12-month turnover of child care center staff. *Cognitive Development*, 12(2), 145–167.
- Maslach, C., ve Jackson S.E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7-8), 837–851. doi:10.1007/BF00287876
- Maslach, C., ve Leiter M.P. (2007). *Encyclopedia of Stress*. *Encyclopedia of Stress*. Elsevier. doi:10.1016/B978-012373947-6.00062-3
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., ve Leiter M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mcallister D.J. (1992). Affect- and Cognition-Based Trust As Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *The Academy of Management Journal*, 38(1), 24–59. doi:10.2307/256727
- McCrae Robert, R., ve Costa, P.T. (1995). Positive and negative valence within the five-factor model. *Journal of Research in Personality*, 29(4), 443–460. doi:10.1016/jrpe.1995.1026

- McGinnis S.K., ve Morrow P.C. (1990). Job attitudes among full- and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 82–96. doi:10.1016/0001-8791(90)90016-U
- McInnis, K.J., Meyer J.P., ve Feldman S. (2009). Psychological contracts and their implications for commitment: A feature-based approach. *Journal of Vocational Behavior*, 2(74), 165–180. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.007
- McLoughlin V. (2012). Person-Organizational Fit and Perceived Organizational Support Effects on Job Outcomes.
- Meyer J.P., Hecht, T.D., Gill, H., ve Toplonytsky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 458–473. doi:10.1016/j.jvb.2010.01.001
- Miller M.J., Woehr D.J., ve Hudspeth N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489. doi:10.1006/jvbe.2001.1838
- Montero-Marín, J., Prado-Abril, J., Carrasco, J. M., Asensio-Martínez, Á., Gascón, S., ve García-Campayo, J. (2013). Causes of discomfort in the academic workplace and their associations with the different burnout types: a mixed-methodology study. *BMC Public Health*, 13(1), 1240. doi:10.1186/1471-2458-13-1240
- Morita J.G., Lee, T.W., ve Mowday, R.T. (1989). Introducing Survival Analysis to Organizational Researchers: A Selected Application to Turnover Research. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 280–292.
- Morris, J.A., ve Feldman D.C. (1996). the Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor, 21(4), 986–1010.

- Naktiyok A, ve Kaygın E. (2012). Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 8012(1), 23–32.
- Netemeyer R.G., Boles, J.S., McKee, D.O., ve McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *The Journal of Marketing*, 85-98.
- Ng, C., ve Sarris A. (2009). Distinguishing Between the Effect of Perceived Organisational Support and Person–Organisation Fit on Work Outcomes. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, 2, 1–9. doi:10.1375/ajop.2.1.1
- Nightingale D.V., ve Toulouse J. (1978). Alienation-in-the-workplace-A-comparative-study-in-French-and-English-Canadian-organizations_1978_Canadian-Journal-of-Behavioural-Science. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 10(4), 271–282.
- Norman W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574–583. doi:10.1037/h0040291
- Odabaşı F., Fırat M., İzmirli S., Çankaya S., ve Mısırlı Z.A. (2010). Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 127–142.
- O'Reilly Iii, C.A., Chatman J., ve Caldwell, D.F. (1991). People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. doi:10.2307/256404
- Onay M., ve Zel U. (2011). Kişi-Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(2), 265–278.

- Ones, D.S., Viswesvaran, C., ve Dilchert S. (2005). Personality at Work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions. *Human Performance*, 18(4), 389–404. doi:10.1207/s15327043hup1804_5
- Organ Dennis W. (1988). *The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior*. Lexington Books.
- Organ Dennis W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 133–151. doi:10.1207/s15327043hup1002
- Organ D.W. (1990). The subtle significance of job satisfaction: Organizational citizenship behavior. *Clinical Laboratory Management Review*, 4(2), 94–98.
- Ortar M., ve Halaçoğlu B. (2011). Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. In *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri* (pp. 1–25). Bışkek-Kırgızistan.
- Öcel H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumı İle Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37.
- Özbek F.M. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231–248.
- Özler E.D., ve Dirican M. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 291–310.
- Pearlin L.I. (1962). Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel. *American Sociological Review*, 27(3), 314–326.

- Pekdemir I., Koçoğlu M., ve Çetin Gürkan G. (2013). Birey-Örgüt Uyumunun Açıkça Konuşma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: MBA Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 75, 83–104.
- Podsakoff M.P., Mackenzie B.S., Paine B.J., ve Bachrach G.D. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. doi:10.1016/j.leaqua.2003.12.003
- Polatçı S., ve Cindiloğlu M. (2013). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 299–318.
- Polatçı S., Özçalık F., ve Cindioğlu M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1–12.
- Poyraz K., ve Kama B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143–164.
- Price J. L., ve Mueller C.W. (2013). A Causal Model of Turnover for Nurses. *Applied Measurement in Education*, 24(3), 13–19. doi:10.2307/255574
- Realo A., ve Allik J. (2010). The Estonian Self-Consciousness Scale and Its Relation to the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 3891(January 2015), 37–41. doi:10.1207/s15327752jpa7001
- Redman, T., ve Snape E. (2005). Unpacking Commitment: Multiple Loyalties and Employee Behaviour. *Journal of Management Studies*, 42(2), 301–328. doi:10.1111/j.1467-6486.2005.00498.x

- Robbins T.L., Summers, T.P., ve Miller, J.L. (2000). Intra- and inter-justice relationships: Assessing the direction. *Human Relations*, 53(10), 1329–1355.
- Robins R.W., John, O.P., Caspi, A., Moffitt, T.E., ve Stouthamer-Loeber, M. (1996). Resilient, Overcontrolled, and Undercontrolled Boys: Three Replicable Personality Types. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(1), 157–171.
- Rousseau D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S., ve Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393–404. doi:10.5465/AMR.1998.926617
- Ryan J.J. (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: Values that work for employees and organizations. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 123–132. doi:10.1023/A:1016246103190
- Rynes, S., ve Gerhart B. (1990). Interviewer Assessments of Applicant Fit - an Exploratory Investigation. *Personnel Psychology*, 43(1), 13–35. doi:10.1111/j.1744-6570.1990.tb02004.x
- Sağlam Arı G., Bal H., ve Çına Bal E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143–167.
- Sağlam A.S.Ç. (2011). Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi / Relationship of Socio-Demographic Characteristics of Academicians with their Burnout Levels. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15).
- Saks, A.M., ve Ashforth B.E. (1997). Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234–279. doi:10.1006/jvbe.1997.1614

- Saks, A.M., ve Ashforth B.E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of applied Psychology*, 87(4), 646.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martinez, I., ve Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: the mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 23(1), 53–70. doi:10.1080/10615800802609965
- Schaufeli W.B., Leiter M.P., ve Maslach C. (2009). Burnout-35-years-of-research-and-practice_2009_Career-Development-International. *Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Schneider B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453. doi:10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x
- Schneider B., Goldstein, H.W., ve Smith, D.B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747–773. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x
- Schwartz S. H., ve Bilsky W. (1987). Toward A Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550–562.
- Schyns B. (2006). The Personality of Followers and its Effect on the Perception of Leadership: An Overview, a Study, and a Research Agenda. *Small Group Research*, 37(5), 522–539. doi:10.1177/1046496406293013
- Seeman M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783–791. doi:10.1126/science.135.3503.554
- Seeman M. (1971). The urban alienations: Some dubious theses from Marx to Marcuse. *Journal of Personality and Social Psychology*, 19(2), 135–143. doi:10.1037/h0031270

- Sekiguchi T. (2002). The role of person-organization fit and person-job fit in managers' hiring decisions: the effects of work status and occupational characteristics of job openings. *Academy of Management Meeting Washington DC*.
- Sekiguchi T., ve Huber V.L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203–216. doi:10.1016/j.obhdp.2011.04.001
- Sessa V.I., Kabacoff R.I., Deal J., ve H.,B. (2007). Generational Differences in Leader Values and Leadership Behaviors. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 47–74. doi:10.1080/10887150709336612
- Seybolt, J.W., ve Gruenfeld L. (1976). The discriminant validity of work alienation and work satisfaction measures. *Occup. Psychol*, 49(1969), 193–202.
- Sezgin F. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (48), 557–583.
- Short S.E., Short M.W., ve Haugen C.R. (2015). The Relationship between Perfectionism and Burnout in Coaches. *International Journal of Coaching Science*, 9(1), 37–49.
- Sıgır Ü., Ayanoglu Şişman F., ve Gemlik H.N. (2010). Çalışanların Kişilik Özellikleri ile Müzakerecilik Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Sigortacılık ve Lojistik Sektörlerinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 3(5), 101–122.
- Sıgır Ü., ve Gürbüz S. (2011). Akademik Başarı ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 1(10), 30–48.
- Smith, M.A., ve Canger J.M. (2004). Effects of supervisor “big five” personality on subordinate attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 465–481. doi:10.1023/B:JOB.0000028447.00089.12

- Stoliker B.E., ve Lafreniere K.D. (2012). The Influence of Perceived Stress, Loneliness, and Learning Burnout on University Students' Educational Experience. *College Student Journal*, 146–160.
- Świetochowski W. (2011). Professional burnout among university and high school teachers-comparative study. *Medycyna Pracy*, 62(2), 133–143.
- Şahin F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277–288.
- Şahinoğlu, N., ve Arkar H. (2011). Tükenmişlik Sendromu ile Kişilik Arasındaki İlişki: Maslach Tükenmişlik Envanteri ile Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Karşılaştırılması. *Yeni Symposium*, 49, 159–164.
- Şeşen H., ve Soran S. (2013). Örgütsel Vatandaşlıktan Zorunlu Vatandaşlığa: Zorunlu Vatandaşlık Davranışının Bazı Faktörlerle İlişkisi. *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.
- Şimşek H., Balay R., ve Şimşek A. S. (2012). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 2(1), 53–72.
- Şimşek Ş.M. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. Eğitim Akademi Yayınları.
- Şirin E.F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4).
- Takase M., Maude, P., ve Manias, E. (2005). Nurses' job dissatisfaction and turnover intention: methodological myths and an alternative approach. *Nursing & Health Sciences*, 7(3), 209–17. doi:10.1111/j.1442-2018.2005.00232.x

- Tatlıcı, M., ve Kırımoğlu, H. (2008). Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 34–47.
- Tekin Ö.A., Aydın A., Özmen M., ve Yaykaşlı M. (2014). Tükenmişlik Sendromu ve Örgütsel Bağlılık: Su Ürünleri İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 135–159.
- Tepper J.B. (2000). Consequences Of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.
- Tepper J.B., Carr C.J., Breaux M.D., Geider S., Hu C., ve Hua W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2(109), 156–167. doi:10.1016/j.obhdp.2009.03.004
- Tepper J.B., Duffy K.M., Ensley D.M., ve Hoobler J. (2004). Moderators Of The Relationships Between Coworkers' Organizational Citizenship Behavior And Fellow Employees' Attitudes. *The Journal of Applied Psychology*, 89(3), 455–465. doi:10.1037/0021-9010.89.3.455
- Terzi Y., ve Sağlam V. (2013). Araştırma Görevlilerinin Mesleki Tükenmişlik Durumu. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 53, 1689–1699. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- Tett, R.P., ve Meyer J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Tezcan M. (1985). *Eğitim Yabancılaşma*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları (No:150 ed.). Ankara.

- Toker, B. (2011). Burnout Among University Academicians: An Empirical Study on the Universities of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 114–127. doi:10.1016/j.sbspro.2012.06.637
- Tom V.R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573–592. doi:10.1016/S0030-5073(71)80008-9
- Tomlinson, J.C., ve Winston B.E. (2011). Romans 12 Motivational Gifts and College Professors: Implications for Job Satisfaction and Person-Job Fit. *Christian Higher Education*, 10(1), 45–56. doi:10.1080/15363751003609085
- Topcu M.K. (2015a). Çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü. *T.C. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü*.
- Tummers, L.G., ve Den Dulk L. (2013). The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nursing Management*, 21(6), 850–859. doi:10.1111/jonm.12159
- Turunç Ö., ve Çelik M. (2010a). Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansına Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 163–182.
- Turunç Ö., ve Çelik M. (2010b). Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209–232.
- Tutar H. (2009). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175–204.

- Uçanok B., Bakanay H., ve Milli E. (2009). Satın Alma ve Şirket Birleşmeleri Sürecinde, İç İletişim ve Örgütsel Bağlılığın , Kişi-Kurum Uyumu ve Kültür Çatışması Üzerindeki Etkileri. *İletişim*, 234–248.
- Ulusoy H. (1988). *Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe-Yabancılaşma*.
- Ulutaş M. (2010). *Birey-Örgüt Uyumunun İş Stresi ve Verimlilik Üzerine Etkisi: Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Selçuk Üniversitesi.
- Uysal-Irak D. (2014). Birey-Çevre Uyumu□: Çalışanların Örgüt Uyumlarının Yaşama İlişkin Doyum ve İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29(74), 34–45.
- Ünler E., Kılıç B., ve Çıray C.J. (2014). İletişim İkliminin, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11(41), 237–250.
- Vancouver J.B., Millsap, R.E., ve Peters P.A. (1994). Multilevel Analysis of Organizational Goal Congruence. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 666–679.
- Venkatesh, V., Davis, F.D., Venkatesh, V., ve Davis, F.D. (2016). Studies Linked references are available on JSTOR for this article: A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies, 46(2), 186–204.
- Verquer M. L., Beehr, T. a., ve Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473–489. doi:10.1016/S0001-8791(02)00036-2
- Voigt, E., ve Hirst G. (2014). High and low performers' intention to leave: examining the relationship with motivation and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(5), 574–588. doi:10.1080/09585192.2014.922599

- Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Warshaw P.R. (2016). Linked references are available on JSTOR for this article□: A New Model for Predicting Behavioral Intentions□: An Alternative to Fishbein, 17(2), 153–172.
- Watts, J., ve Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33–50. doi:10.1080/00131881.2011.552235
- Westerman, J.W., ve Cyr L.A. (2004). An Integrative Analysis of Person – Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 252–261. doi:10.1111/j.0965-075X.2004.279
- Wheeler A.R., Buckley, M.R., Halbesleben, J.R.B., Brouer, R.L., ve Ferris G.R. (2005). “The Elusive Criterion of Fit” Revisited: Toward an Integrative Theory of Multidimensional Fit. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 24(05), 265–304. doi:10.1016/S0742-7301(05)24007-0
- Wilk S., ve Sackett P.R. (1996). Longitudinal Analysis Of Ability-Job Complexity Fit And Job Change. *Personnel Psychology*, 49, 937–967.
- Wrzesniewski A., McCauley, C., Rozin, P., ve Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People’s relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. doi:10.1006/jrpe.1997.2162
- Yazıcıoğlu İ., ve Topaloğlu G.I. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi□: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3–16.

- Yıldırım Bulut E., ve Torun A. (2007). Birey-İş Uyum, Birey-Örgüt Uyum ve Sosyal Desteğin İş Stresi Üzerindeki Etkileri: Çağrı Merkezlerinde Bir Çalışma. XV. *Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 171–178.
- Yıldırım Y, ve Taşmektepligil M.Y. (2012). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, (4), 131–140.
- Yıldız M.L. (2013). Algılanan Kişi Örgüt Uyum, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1, 153–174.
- Yıldız M.S. (2013). Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(3), 317–324.
- Yıldız S., Savcı G., ve Kapu H. (2014). Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1), 233–249.
- Zand D.E. (2016). Trust and Managerial Problem Solving. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 229–239.
- Zhao H., Peng Z., ve Chen K.H. (2014). Compulsory Citizenship Behavior and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Organizational Identification and Perceived Interactional Justice. *The Journal of Psychology*, 148(2), 177–196. doi:10.1080/00223980.2013.768591
- Zhao H., Peng Z., Han Y., Sheard G., ve Hudson A. (2013). Psychological Mechanism Linking Abusive Supervision and Compulsory Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Study. *The Journal of Psychology*, 147(2), 177–195. doi:10.1080/00223980.2012.680522

Zeynel, E., ve arıkcı, İ.H. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgöl Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Faköltesi Dergisi*, 20(3).

Zeyyat, S., ve Melek, T. (2001). Örgütsel Psikoloji. *Ezgi Kitabevi, Bursa*.





EKLER

EK 1. Anket Formu

Sayın katılımcı, bu anket formu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan bir doktora tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, tez kapsamında hiçbir kişi veya kurumun ismi ifade edilmeyecektir. Katkılarınız bizim için önemlidir. Değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

Doç. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Öğr. Gör. Mustafa Ertan TABUK
Hitit Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Yaşınız : 1 25-30 yaş 2 31-40 yaş 3 41-50 yaş 4 51 yaş ve üzeri

Cinsiyetiniz : 1 Kadın 2 Erkek

Medeni Durumunuz : 1 Evli 2 Bekâr

Eğitim Düzeyiniz : 1 İlkokul 2 Ortaokul 3 Lise 4 Ön lisans 5 Lisans 6 Lisansüstü

Halen çalıştığınız kurumdaki görev süreniz nedir:

- 1 1-3 yıl
- 2 4-6 yıl
- 3 7-9 yıl
- 4 10-15 yıl
- 5 15 yıl ve üzeri

Çalışma pozisyonunuz nedir:

- 1 Daimi Statü 2 Sözleşmeli Statü

Görev Ünvanınız nedir:

- 1 Prof. Dr. 2 Doç. Dr. 3 Yrd. Doç. Dr. 4 Öğr. Gör. 5 Okt 6 Arş. Gör.
- 7 Eği/Öğr Planlamacısı 8 Uzman

Lisans mezuniyet alanınız nedir:

- 1 Bed. Eğt. Öğrt. 2 Ant. Eğt. 3 Spor Yön. 4. Rekreasyon 5 Diğer Alanlar

Görev tanımınız dışında akademik veya idari görevleriniz nedir:

- 1 Böl. Bşk./Bölüm Bşk. Yrd. 2 Müd. Yrd. / Y.O. Sekreteri

3 Erasmus/Farabi/Mevlana/Bologna Prog. Koordinatörü/Yön. 4 Öğrenci Danışmanı
5 Üni. Tk. Ant. Veya Yön. 6 Diğer

Görevi kabul ederken size danışıldı mı:

1 Evet danışıldı 2 Hayır danışılmadı 3 Kısmen danışıldı

4 Kabul etmem yönünde telkinde bulunmak için danışıldı

5 Kabul etmemem yönünde telkinde bulunmak için danışıldı

	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
S-1	İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor.					
S-2	İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır.					
S-3	Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir.					
S-4	"Zamanımın ve enerjimin yetersiz olduğu zamanlarda bile", resmi yükümlülüklerimin ötesinde, diğer meslektaşlarıma yardım etmeye zorlandığımı hissediyorum.					
S-5	Yöneticime (Amirime), isteğim ve resmi zorunluluklarımdan dışında yardımcı olmaya zorlandığımı hissediyorum.					
	Birey-Örgüt Uyumu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
S-6	Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.					
S-7	Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.					
S-8	Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.					
S-9	Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.					
	Birey-İş Uyumu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

S-10	Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler için gereksinimlerini karşılamaktadır.						
S-11	Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.						
S-12	Yaptığım iş benim iş en uygun olan iştir.						
S-13	Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.						
	Uyumluluk Kişilik Boyutu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
S-14	Tanıştığım her insana karşı nazik olmaya çabalarım						
S-15	Arkadaşlarımla ve ailemle sık sık müzakere yaparım						
S-16	Bazı insanlar benim bencil ve egoist olduğumu düşünür						
S-17	Başkalarıyla işbirliği yapmayı rekabet etmeye tercih ederim						
S-18	Başkalarının niyetlerine karşı alaycı ve şüpheli yaklaşırım						
S-19	İnanıyorum ki müsaade edersen birçok insan sana karşı avantajlı duruma geçebilir.						
S-20	Birçok insan benden hoşlanır.						
S-21	Bazı insanlar benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür						
S-22	Kuvvetli ve katı tutumlarım vardır						
S-23	Genellikle düşünceli ve saygılı biri olmaya çalışırım						
S-24	Bir insandan hoşlanmazsam bunu yüzüne söylerim						
S-25	Eğer gerekli ise insanları manipüle etmekten çekinmem						
	İşten Ayrılma Niyeti ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
S-26	Önümüzdeki 3 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-27	Önümüzdeki 6 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-28	Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-29	Önümüzdeki 2 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-30	Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1'den 5'e kadar derecelendiriniz.						
S-31	Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1'den 5'ye kadar derecelendiriniz.						

	İşe Yabancılaşma ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum
S-32	Geçimimi işten sağlayan insanlar belirli amaçlar peşinden koşan insanlar tarafından idare edilebilir, yanlış yönlendirilebilirler.					
S-33	Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum.					
S-34	İş hayatım çoğu anlamsız aktivitelerle geçmektedir.					
S-35	Ne kadar çok çalışırsan çalış, işteki amacına ulaşman zordur.					
S-36	İşte coşkulu ve hevesli olmanın zor olduğunu düşünüyorum.					
S-37	İnsanlar çok çalışarak sadece ücretlerini arttırabilirler.					
S-38	Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır.					
S-39	Elimden gelenin en iyisini yapmaya uğraşmıyorum.					
S-40	İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum.					
S-41	İnsanların yaptıkları işin topluma değer olduğuna inanmıyorum.					
	Tükenmişlik ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum
S-42	İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.					
S-43	Sabahları başka iş günlerini düşünerek kendimi bitkin hissediyorum.					
S-44	Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum.					
S-45	Boş zamanlarımda ailem ve arkadaşlarım için yeterli enerjiye sahibimdir.					
S-46	İşim duygusal olarak beni yormaktadır.					
S-47	İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.					
S-48	İşim yüzünden kendimi tükenmiş hissediyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Mustafa Ertan TABUK

Doğum Tarihi :12/09/1978

Öğrenim Durumu

Yüksek Lisans : Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği ABD, 2009.

Lisans : Erciyes Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü, 2002.

Lise : TED Kayseri Koleji Vakfı Özel Lisesi, 1995.

Yüksek Lisans Tez Başlığı ve Tez Danışmanı

1. Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi / Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU

İdari Görevler:

2013- Farabi Koordinatörü / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

2013- Spor Yöneticiliği Bölüm Başkan Yardımcısı / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

2013- Öğrenci Kulüpleri Eş Koordinatörü / Hitit Üniversitesi

2013-2015 İş ve İnsan Kaynakları Merkezi Birim Temsilcisi / Hitit Üniversitesi

2012-2013 Müdür Yardımcısı / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

ESERLER

A. Uluslararası Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler:

- A1.** ÖZSOY S, TEZCAN KARDAŞ N., GÖRÜN L., TABUK M.E., KANDAZ GELEN N., AFAT A.;‘Opinions of Physical Education and Sport Teachers

Regarding The Sports Media', The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science, Volume 6 Issue 2, p. 1517-1528, February 2013

B. Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitabında Basılan Bildiriler

- B1.** ÖZSOY S., GÖRAL K., TABUK M. E., SADIK R., GÜLAY O., BOZ H., 'Tarihsel Gelişim Sürecinde Türk Spor Yönetimini Oluşturan Örgütlerin Amaç ve Yapı Boyutları Açısından Karşılaştırılması', 2. Uluslararası Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, Ankara, 2012.
- B2.** SADIK R., GÖRAL K., TABUK M. E., GÜLAY O., BOZ H., MİRZEOĞLU N., 'Bir Spor Federasyonunun Stratejik Analizi', 2. Uluslararası Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, Ankara, 2012.
- B3.** ÖZSOY S. , TEZCAN KARDAŞ N., GÖRÜN L., TABUK E., AFAT, A., KANDAZ GELEN N.; "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Spor Medyası Hakkındaki Görüşleri", 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.
- B4.** ÖZSOY S., KANDAZ GELEN N., TEZCAN KARDAŞ N., TABUK E., GÖRÜN L., AFAT, A.; "Üniversite Öğrencilerinin Spor Medyası İzleme Alışkanlıklarının Bahis Oyunu Oynamaya Etkisi", 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.
- B5.** ÖZSOY S., TEZCAN N., AFAT A., GÖRÜN L., TABUK E., KANDAZ GELEN N.; "Lise Öğrencilerinin Spor Medyası İzleme Alışkanlıkları", 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.

D. Ulusal Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler

- D1.** S. ÖZSOY, K. GÖRAL, M. E. TABUK, R. SADIK, O. GÜLAY, H. BOZ, (2014), "Tarihsel Gelişim Sürecinde Türk Spor Yönetimini Oluşturan Örgütlerin Amaç Ve Yapı Boyutları Açısından Karşılaştırılması" Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt 16, Sayı:2, s.9-31. ISSN:1302-2040

- D2.** AYCAN A., GÖRÜN L., TABUK E., “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi” Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2012.



T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİCİLİĞİ BİLİM DALI

SPOR EĞİTİM KURUMLARINDA ZORUNLU VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI İLE BAZI ÖRGÜTSEL TUTUM VE
DAVRANIŞLARIN İLİŞKİSİ

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Mustafa Ertan TABUK

Danışman
Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

BOLU, 2016

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Mustafa Ertan TABUK'a ait "Spor Eğitim Kurumlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bazı Örgütsel Tutum ve Davranışların İlişkisi" adlı çalışma jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında **Doktora Tezi** olarak oy birliğiyle/oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

30/06/2016

Unvan, Adı/Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı): Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU	 
Üye : Doç. Dr. Ali AYCAN	 
Üye : Doç. Dr. Dilşad ÇOKNAZ	 
Üye : Doç. Dr. Hakan KOLAYIŞ	 
Üye : Yrd. Doç. Dr. Sevda ÇİFTÇİ	 

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Prof. Dr. Erol ÖZTÜRK

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK UYGUNLUK BEYANI

Doktora Tezi olarak sunduğum, “Spor Eğitim Kurumlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bazı Örgütsel Davranışların İlişkisi” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başvuru kaynaklardan yapılan alıntılarının adlarının bilimsel kurallara uygun olarak metin içerisinde, dipnotlarda ve kaynaklarda gösterildiğini, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mustafa Ertan TABUK

30/06/2016

ÖNSÖZ

Türkiye’de spor örgütleri ve Türk spor teşkilatı üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar genellikle spor örgütlerinde çalışan bireylerin, yani örgütün performansına etki eden entelektüel sermayenin, diğer bir deyişle örgüt içindeki işleri gerçekleştiren çalışanların örgütsel ve bireysel amaçlara dair bilgi, beceri, yetenek ve deneyim gibi özelliklerini kapsamaktadır. Çünkü yaşayan bir organizma olan örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için mevcut insan kaynağını kullanarak iş yapmaları gereklidir. Örgütün görev ve sorumluluk alanına giren işlerin yapılmasında, bireylerin, işlerin ve örgütsel yapının planlanması, örgütlenmesi, koordinasyonu ve nihayet yönetilmesi sürecinde en temel unsurlardan birisi çalışanlardır. Sektör çalışanlarının eğitimi üniversiteler tarafından yürütülmektedir. Üniversitelerdeki örgütsel yapı ve ilişkiler ise çıktının yani sektör çalışan adaylarının niteliklerini etkilemektedir. Yanı sıra çalışmada ele alınmayan yönetim yapısı ve tarzı gibi birçok faktör akademisyenlerin dolayısıyla da Türk spor camiasına hizmet etme amacıyla yetiştirilen bireylerin niteliklerini etkileyecektir. Bu bağlamda üniversitelerdeki örgütsel yapı, görev, yetki ve sorumlulukların dışında kalan ve akademisyenlerin performansına etki edebileceği düşünülen zorunlu vatandaşlık davranışının tanımlanması, örgütsel ilişkilerinin ortaya çıkarılması akademisyenlerin iş yaşamını geliştirmek açısından faydalı görülmektedir. Bu nedenle yapılan çalışmanın akademik hayatın bazı gerçeklerini ortaya koyacağını düşünmekteyiz. Umulur ki bu tür çalışmalar üniversiteleri nitelik ve nicelik açısından geliştirecek, modern bir yönetim anlayışına kavuşturulması için yeni bir fırsat yaratacaktır. Çalışmamız, üniversitelerde meydana gelecek değişimlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde yaşanan örgütsel ilişkilerin çeşitlenip gelişmesine ve akademisyenlerin bilimsel özerkliğine katkıda bulunarak yeni düzenlemelerin yapılmasına veri sağlayacaktır.

Mustafa Ertan TABUK

30.06.2016

ÖZET

SPOR EĞİTİM KURUMLARINDA ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE BAZI ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE TUTUMLARIN İLİŞKİSİ

Mustafa Ertan TABUK

Doktora Tezi

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

Haziran - 2016, 182 + XVII Sayfa

Bu tezin amacı, spor eğitim kurumlarında birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışına etkilerini ortaya koymaktır. Araştırma Türkiye’de spor bilimleri ile ilgili eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeli kapsamaktadır. Araştırmada nicel araştırma yaklaşımına ilişkin genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma probleminin çözümünde kullanılacak olan veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Bu araştırmanın ana kütlesi ($\pm 25;1350$ kişi) Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Örneklem gurubu, ana kütle içerisinde rastlantısal yöntemle seçilen 301 akademik personelden oluşmuştur. Anketler, tüm akademik personele elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Veriler SPSS istatistiksel paket programı ile değerlendirilmiştir. Değerlendirmede ölçek ifadelerinin güvenilirliğine bakılmış, frekans dağılımları incelenmiş, tanımlayıcı ve keşifsel faktör analizleri uygulanmıştır. Araştırma probleminin çözümü için ise t-test, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada medeni hal($t_{0,05;299}=-3,448$) ve görev unvanı ($F=2,830, p<0,05$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasında($F=3,022, p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Lisans mezuniyet

alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizleri sonucunda, zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey-iş uyumu (%-34,3) ve birey örgüt uyumu (%35,3) arasında negatif yönlü, uyumlu kişilik (%22,2), işten ayrılma niyeti (%31,9), işe yabancılaşma (%45) ve tükenmişlik (%45,4) ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmanın ana değişkeni olan zorunlu vatandaşlık davranışı ile bağımsız değişkenleri arasında birey-örgüt uyumu ($\beta = -.519$), birey-iş uyumu ($\beta = -.340$), uyumlu kişilik ($\beta = .642$), işten ayrılma niyeti ($\beta = .328$), işe yabancılaşma ($\beta = .610$) tükenmişlik ($\beta = .469$) arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri bir bütün olarak zorunlu vatandaşlık davranışında meydana gelen değişimin %29,8'ini açıklamaktadır. Sonuçlardan da anlaşılabacağı üzere zorunlu vatandaşlık davranışına en fazla etki eden faktör uyumluluk olarak belirlenmiştir. Uyumlu bireylerin diğer çalışanlara nazaran yapılacak işlere karşı zorlayıcı davranışlar hissetmediği belirlenmiştir. Birey-örgüt ve birey-iş uyumsuzluğu yaşayan akademisyenlerin ise, zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri daha yüksektir. İşe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti ve tükenmişliğin düzeyi yüksek çalışanların ise, daha fazla baskı hissettikleri görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Uyumlu Kişilik, Spor Yönetimi.

ABSTRACT

RELATIONSHIPS BETWEEN COMPULSORY CITIZENSHIP BEHAVIOR AND MISCCELLANEOUS ORGANIZATIONAL BEHAVIORS AND ATTITUDES IN SPORTS EDUCATION INSTITUTIONS

Mustafa Ertan TABUK

PhD Thesis

Department of Sports Management

Advisor: Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

June - 2016, 182 +XVII Pages

The aim of this study is to determine affects of potential influencers such as person-job fit, person-organization fit, agreeability, intention to quit, work alienation and burnout on compulsory citizenship behaviour of academicians. Our research covers academic personnel employed in Departments of Sports Sciences at universities in Turkey. Amongst general screening models related to quantitative research, relational screening model has been utilised. Universe ($\pm 25;1350$ people) consists of academicians working in sports education institutions in Turkey, sampling group is formed of 301 academicians chosen randomly within the universe. Questionnaires are sent to all academicians via e-mails. Data acquired has been evaluated using SPSS statistical software package. Reliability of scale statements, frequency distribution are checked, descriptive and exploratory factor analyses are applied. In the resolution process of the research problem, t-Test, one-way analysis of variance (ANOVA) correlation and regression analyses have been exercised. A meaningful difference is found between marital status ($t_{0,05;299}=-3,448$) and title, and major and person-job fit ($F=3,022$, $p<0,05$). No meaningful relations is determined between major and compulsory citizenship behavior. As a result of correlation analyses, negative relationships between compulsory citizenship behavior with person-job fit ($\%-34,3$) and person-organization

fit (%35,3), positive relationship with agreeability (%22,2), intention to quit (%31,9), work alienation (%45) and burnout (%45,4) are observed. Meaningful relationships are also determined between main variable of compulsory citizenship behavior and independent variables of person-organization fit ($\beta = -.519$), person-job fit ($\beta = -.340$), agreeable personality ($\beta = .642$), intent to leave ($\beta = .328$), work alienation ($\beta = .610$) and burnout ($\beta = .469$). Independent variables of our study explains 29,8% of change in compulsory citizenship behavior. Eventually, agreeability is found to be the most affective factor on compulsory citizenship behavior. It is also observed that agreeable individuals do not demonstrate compulsive behavior for the tasks assigned whereas academicians experiencing discrepancy in person-organization and person-job fit are found to present higher levels of compulsory citizenship behavior. Employees with higher levels of work alienation, intent to leave and burnout are found to feel more distressed.

Key Words: Compulsory Citizenship Behaviour, Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Agreeableness, Sports Management

TEŞEKKÜR

Tez konusunun belirlenmesinde, araştırma aşamasında, yön tayininde ve tamamlanmasında destek olan değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Nevzat Mirzeoğlu'na bana ayırdığı değerli zamanı ve sağladığı destek için minnettarım. Tezimin başlangıcından bitimine kadar bana inanan, benden yardımlarını esirgemeyen, her zaman yanımda olan, bildiklerini paylaşan ve bildiklerimizi paylaşmamızı öğreten Sayın Prof. Dr. Gazanfer Doğu, Sayın Doç. Dr. Ali Aycan, Sayın Doç. Dr. Dilşad Çoknaz, Sayın Yrd. Doç. Dr. Müberra Atalay Çelebi, Sayın Doç. Dr. Selami Özsoy ve jüri üyeleri Sayın Doç. Dr. Hakan Kolayış ve Yrd. Doç. Dr. Sevda Çiftçi ile Abant İzzet Baysal Üniversitesinin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunun tüm akademik ve idari personeline, yine akademik hayata başlamamda kendisinin bilgi ve tecrübelerinden çokça faydalandığım Prof. Dr. Mahmut Özdevecioğlu ve Doç. Dr. Yusuf Can'a ve çalışmamda desteklerini esirgemeyen meslektaşlarım Doç. Dr. Kemal Göral ve Yrd. Doç. Dr. Ali Bayram'a teşekkür ederim. Tez çalışması sürecinde her türlü konuda bana destek olan kıymetli dostum, Yrd. Doç. Dr. Ali Salur ve Fahrettin Kubilay Çırak ile kadim dostum Rıza Serhat Özakın'a desteklerinden dolayı teşekkür ederim. Son olarak da; gösterdikleri sabır ve verdikleri her türlü emek ve destek için ailem ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Bilgi, beceri ve yaşam deneyimlerimin gelişmesinde emeği geçen, gelişmeme her yönde katkı sağlayan, burada sayamadığım tüm insanlara minnettarım.

Mustafa Ertan TABUK

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK UYGUNLUK BEYANI.....	iii
ÖN SÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
TEŞEKKÜR	ix
İÇİNDEKİLER	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
TABLolar LİSTESİ	xvi
 I. BÖLÜM.....	 1
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Önemi	4
1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	5
1.3. Problem Cümlesi	6
1.3.1. Alt Problemler.....	6
1.4. Araştırmanın Hipotezleri	7
1.4.1. Hipotezler.....	7
1.5. Sayıtlılar.....	8
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.7. Tanımlar.....	8
 II. BÖLÜM	 11
2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR	11
2.1. Kuramsal Temeller	11
2.1.1. Davranış Kavramı	11
2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	12

2.1.3. Davranışa Etki Eden Faktörler	15
2.1.3.1. İnanışlar	16
2.1.3.2. Özel Normlar	17
2.1.3.3. Algılanan Davranışsal Kontrol	18
2.1.3.4. Güven.....	19
2.1.3.5. İş Değerleri	20
2.1.3.6. İş Ahlakı.....	21
2.1.3.7. İş Statü Uyumu	22
2.1.3.8. İş Alternatifleri Geçmişi	23
2.1.3.9. Çalışan Maaş Tercihi	23
2.1.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	24
2.1.5. Birey-Örgüt Uyumu	25
2.1.6. Birey-İş Uyumu	31
2.1.6.1. Birey-İş Uyumu ve Kimlik	34
2.1.7. Kişilik.....	35
2.1.7.1. Beş Faktör Kişilik Modeli.....	37
2.1.7.2. Kişiliğin Uyumluluk Boyutu	41
2.1.8. İşten Ayrılma Niyeti	42
2.1.8.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	45
2.1.9. İşe Yabancılaşma	46
2.1.10. Tükenmişlik	51
2.2. İlgili Literatür.....	55
2.2.1. Yurt içi Literatür	55
2.2.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	55
2.2.1.2. Birey-Örgüt Uyumu	55
2.2.1.3. Birey-İş Uyumu	57
2.2.1.4. Kişilik; Uyumluluk Boyutu	58
2.2.1.5. İşten Ayrılma Niyeti	60
2.2.1.6. İşe Yabancılaşma	63
2.2.1.7. Tükenmişlik	65
2.2.2. Yurt Dışı Literatür	68
2.2.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	68

2.2.2.2. Birey-Örgüt Uyumu	69
2.2.2.3. Birey-İş Uyumu	69
2.2.2.4. Kişilik-Uyumluluk Boyutu	71
2.2.2.5. İşten Ayrılma Niyeti	72
2.2.2.6. İşe Yabancılaşma	74
2.2.2.7. Tükenmişlik	76
III.BÖLÜM	80
3. YÖNTEM	80
3.1. Araştırma Modeli	80
3.2. Evren ve Örneklem	81
3.3. Veri Toplama Yöntemi	84
3.4. Veri Toplama Araçları	84
3.5. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirliği	87
3.6. Verilerin Toplanması	88
3.7. Verilerin Çözümlemesi	88
IV. BÖLÜM	89
4. BULGULAR	89
4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	89
4.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	89
4.1.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	90
4.1.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	91
4.1.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	91
4.1.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	92
4.1.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	93
4.1.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	94
4.2. Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	94
4.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışına İlişkin Keşifsel Faktör Analizi.....	95
4.2.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	96
4.2.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	96

4.2.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	97
4.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	97
4.2.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	98
4.2.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	99
4.3. Araştırma Problemi ile İlgili Analizler	99
4.3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları	99
4.3.2. Medeni Hal ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki ilişki	103
4.3.3. Lisans Mezuniyet Alanı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki	104
4.3.4. Lisans Mezuniyet Alanı İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	105
4.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi	105
4.4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişki	106
4.4.2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki ...	107
4.4.3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişki	107
4.4.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	108
4.4.5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki.	108
4.4.6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki	109
4.4.7. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tüm Değişkenler Arasındaki İlişki .	111

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	114
5.1. Tartışma.....	114
5.2. Sonuçlar.....	140
5.3. Öneriler	141
5.3.1. Yöneticilere Yönelik	141
5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	144

KAYNAKÇA	146

EKLER	175
EK 1. Anket Formu	176
ÖZGEÇMİŞ	180



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Birey-Çevre Uyumunda Farklı Bakış Açıları	30
Şekil 3.1: Araştırma Modeli	80
Şekil 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki Tekli İlişkiler	110
Şekil 4.2: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler	112



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri	81
Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	82
Tablo 3.3. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları.....	87
Tablo 4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ...	89
Tablo 4.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	90
Tablo 4.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	91
Tablo 4.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	92
Tablo 4.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	92
Tablo 4.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	93
Tablo 4.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	94
Tablo 4.8. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	95
Tablo 4.9. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	96
Tablo 4.10. Birey-İş Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	96
Tablo 4.11. Uyumlu Kişilik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	97
Tablo 4.12. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	98
Tablo 4.13. İşe Yabancılaşma Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	98
Tablo 4.14. Tükenmişlik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	99
Tablo 4.15. Korelasyon Analizi Sonuçları	101
Tablo 4.16. Medeni Hal Değişkenine Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması.....	103
Tablo 4.17. Görev Unvanlarına Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması	104
Tablo 4.18. Birey-İş Uyumu İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi	104
Tablo 4.20. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	106

Tablo 4.21. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey İş Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	107
Tablo 4.22. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Uyumluluk Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	107
Tablo 4.23. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşten Ayrılma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	108
Tablo 4.24. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	108
Tablo 4.25. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	109
Tablo 4.26. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	111
Tablo 4.27. Bağımsız Değişkenlerin Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerin Sıralaması.....	113

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Çalışmak için işletmelere giren bireylerin birden çok amaçları vardır. Bu amaçlar bazen diğer bireylerin amaçları ve örgüt amaçlarıyla benzeşirken bazen de uyuşmayabilir. Örgüt açısından beklenen, bireysel amaçların başarılmasında örgütsel amaçların aracılık edeceği düşüncesinin çalışana kazandırılmasıdır. Yani birey, “örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için yapacağı her şeyde aslında kendi amaçlarını gerçekleştirmeye doğru yönelmiştir” inancına sahip olan çalışanların varlığı, örgütün işlerliğine katkı sağlayacaktır. Bu tür düşünce yapısına sahip olan bireylerin, bireysel yeteneklerinin ve gizil güçlerinin örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik hizmet ettiği varsayılabilir.

Belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşan örgütlerin, amaçlarına ulaşabilmek, çağın getirmiş olduğu hızlı değişim ve gelişmelere adapte olabilmek ve rekabetçi dünyada devamlılıklarını sağlayabilmek için örgütün en önemli kaynaklarından birini oluşturan insan unsurunu etkili kullanmaları gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

Bireyin genel yaşam amaçları, onun hangi örgüte katılacağını, örgütte kalıp kalmayacağını ve örgüt içinde ortaya çıkabilecek amaçlarını etkileyecektir. Bireyin katıldığı örgüt bunları doğrudan karşılayabilir ya da bunları karşılamaya aracılık edebilir. Birey çalışma hayatında zevkli bir iş, sosyal güvence, özerklik gibi beklentilere sahip olabilir. Katılmış olduğu örgütün genel amaçları ve yapısı bireyin bu beklentilerini karşılamada yeterli ise; birey amaçları ve örgüt amaçlarının uyumu sağlanarak, bireysel amaçlara ulaşma yolunda, bireyin örgüt ve örgüt amaçları için göstereceği performans artabilir.

Birey amaçları ile örgüt amaçları arasında dengenin kurulmasında, işgücü devir hızının düşürülmesinde, işgören verimliliğinin etkin olarak sağlanmasında en önemli faktörlerden biri işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleridir. İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgüt amaçlarını benimsemeleri ve örgütle kendilerini özdeşleştirmeleri kolaylaşır, fedakârlık duyguları artar, örgüt üyeliklerini gönüllü olarak sürdürebilir ve rollerini etkin olarak yerine getirebilirler (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

Günümüz çalışma hayatında sürekli bir değişme görülmektedir. İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve genellikle yetişkinlik döneminin temel gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma, kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur (Gürol 2011). Örgütsel yapıda biçimsel ve biçimsel olmayan birçok faktör bulunmaktadır. Çalışan davranışı ve çalışanın örgüte karşı hisleri örgüt hayatını etkileyebilmektedir. Yaşayan bir organizma olan örgütte bulunan en temel faktör olan “insan” sergilediği tüm davranışlarla örgütün bir parçasıdır. Dolayısıyla insan faktörü, örgüt işlerliğini de doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle örgütte insan üzerine birçok çalışma yapılmıştır.

Örgüt kavramı, bireylerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçlarını, başka bireylerle bir araya gelerek grup halinde çaba, bilgi ve yeteneklerini birleştirmeleri yoluyla gerçekleştirmelerini mümkün kılan bir işbölümü ve koordinasyon sistemi, düzen veya yapı şeklinde ifade edilebilir (Şimşek 2010).

İnsan diğer canlılardan farklı olarak, yaşamak ve yaşamını düzene koymak için kalıtımla getirdiği gizil güçlerini, çevreyle etkileşimle birlikte yaşam gereklerini yeteneklere dönüştürmeyi öğrenen bir varlıktır. İnsan davranışlarını belirleyen duruma yönelik göreceli tartışmalar mevcuttur. Bir grup araştırmacı davranışın nedenlerini kişisel özelliklerle açıklarken (Epstein 1979; House, vd. 1996), diğer bir grup ise davranışın çevresel etkenler tarafından belirlendiğini iddia etmektedir (Mischel 1968; Davis-Blake ve Pfeffer 1989). İnsan davranışı birçok faktörden etkilenmektedir. Güdü, algı, tutum, öğrenme, değerler ve kültür gibi insana özgü değişkenler davranışların değişmesine

neden olabilirler. Örgütte çalışan insan da gerek bireysel davranışları gerekse grup davranışları olarak örgütü etkilenebilmektedir.

İnsan bulunduğu çevre itibariyle farklı davranışlar sergiler. İnsan davranışı, bireyin o anda içinde bulunduğu çevre tarafından belirlenir. Sosyal yaşam içinde farklı rol ve statüler üstlenen insan, içinde bulunduğu grubun normlarına ve değerlerine uyma eğilimindedir. Bu durum “Sosyal Etki ve Uyma” davranışları ile açıklanabilir. Günlük yaşıntıda karşılaşılan birçok sosyal davranış, sosyal etkiye maruz kalma nedeniyle meydana gelmektedir. Bir kişinin tutum ya da davranışı, bir başkasının ya da başkalarının varlığından etkilenmektedir (Kağıtçıbaşı 2008). Dolayısıyla insanın bir grup ya da örgüt içinde sergilediği davranışlar farklılık gösterebilir. Aynı uyma davranışı örgütler için de geçerlidir. İnsan çalıştığı örgütün normlarına ve koşullara uygun davranış sergiler. İnsanın doğal çevresinde sergilediği davranışlarla, örgüt ortamında sergilediği davranışlar birbirinden ayrıldığı için, örgütte sergilenen davranışlara örgütsel davranış denir (Başaran 2000). Bireysel normların örgütsel normlarla çatışması, bireysel uyum sorunlarına neden olabilir.

Bilimlerarası bir disiplin olan Örgütsel Davranış, yönetim, psikoloji, sosyoloji, antropoloji gibi insanı konu alan bilim dallarından yararlanır. Örgütsel davranış, örgütü bir sistem olarak tanımaya çalışırken, çalışanlar arası ilişkileri, ilişkilerin niteliğini, ilişkilerde etkili olan etmenleri inceleyerek birey davranışlarını, gruplaşmaları ve insanın grup içindeki davranışlarını inceler. Örgütsel Davranışın amacı, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, planlanan düzeyde örgütsel edim elde etmektir. Örgütsel edim, bazı kaynaklarda ürün üretmek, iş yapmak, işi bitirmek, görevde başarı göstermek, verim elde etmek, iş başarımı gibi sözlerle anlatılır (Başaran 2000). Örgütsel yaşamda insan, öncelikle kaynak, daha sonra değer ve günümüzde entelektüel sermaye olarak günden güne önem kazanan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle örgütte insanı araştırmak, örgüt başarısı açısından önemli bir konudur.

1.1. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında spor eğitim kurumlarında çalışan akademik personelin çalışma koşulları ve iş yeri ilişkilerindeki örgütsel yapıyı resmetmek amacı ile örgütsel ilişkileri ve örgüt içindeki bir takım tutum ve davranışları belirleyerek, akademisyenlerin gelecekteki çalışma yaşamında değişiklik yapılmasına yönelik tutumların oluşmasına zemin hazırlayacak verilerin toplanması amacını gütmektedir.

İlgili kanunlarla belirlenmiş görevleri yapan akademisyenlerin, çalıştıkları örgütle olan psikolojik durumlarının belirlenmesi, örgütün gelecekteki yaşamı açısından son derece önemlidir. Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar, örgütün geleceği, çalışanların örgüte dair tutumları ve örgütün normlarının belirlenmesi açısından son derece önemli olup, çalışanların örgüte dair tutumlarını ortaya koymaktadır. Çalışmanın insana yönelik modern örgütsel yapının oluşturulması, modern yönetim uygulamalarının kullanılması, çalışma ilişkileri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Yönetim tarzı ve yönetici davranışlarının da dolaylı olarak sorgulanacağı bu çalışmada, modern yönetimin örgüt yaşamına sunacağı katkıların belirlenmesi de hedeflenmektedir. Ayrıca, özellikle spor örgütleri ile ilgili yapılacak örgütsel davranış araştırmalarına da katkı sunması beklenmektedir.

Örgütsel davranış ve pozitif psikoloji alanında pek ilgi görmese de zorunlu vatandaşlık davranışı, gönüllülük içeren davranışların güçlü sosyal ve yönetsel baskı karşısında zorunlu hale gelmesi durumunu ifade eder. Örgütler çalışanlarının yüksek verimlilik ve bağlılıkla çalışmasını, örgüt değerlerine, vizyonuna ve misyonuna bağlı kalmalarını beklerler. Bunun aksine kendi istek ve amaçları doğrultusunda çalışan bireyler örgüt performansına negatif etki yapacağı gerekçesi ile iş tanımını dışındaki görev dışı işlerin yapılmasına yönelik baskıya maruz kalabilirler. Çalışan tutum ve davranışları bu tür baskı ve zorlayıcı davranışlar karşısında örgütsel değerlerden uzaklaşabilir veya örgüt bağlılığı azalabilir. Bunun da insan kaynaklarının verimli kullanılamaması veya amaçların gerçekleştirilememesi gibi örgütsel maliyetleri olabilir.

Bu çalışma, bireylerin çalışma performansı ve başarısına etki edebileceği düşünülen, gönüllü davranışların zorunlu hale gelmesiyle birlikte işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve iş stresi (Şeşen ve Soran 2013) gibi, örgüt çalışanlarına olumsuz etkilerle yüklü bir davranışın etkilerini azaltan veya artıran bazı örgütsel faktörleri ortaya koymayı amaçlaması bakımından önemlidir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Örgüt içinde çalışan bireylerin davranışlarını, davranışlarının sonuçlarını ve örgütsel yapı ile örgüte yapacağı katkı dikkate alındığında, birey davranışlarının altında yatan nedenlerin belirlenmesi yönetimin faydasına olacaktır. Gadot (2006) tarafından tanımlanan ve Zhao ve diğerleri (2013, 2014) tarafından araştırılan zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilgili literatürde çok fazla kaynak olmaması; mevcut kaynakların ise teorik ağırlıklı olması, konunun üzerindeki değişkenlerin nasıl etkileneceği veya değişkenler arası ilişkiler açısından açıklayıcı net bir bilgi sunmamaktadır.

Her geçen gün üniversitelerin sayısının artması, spor bilimleri alanında yeni bölümler açılması, bazı yüksekokul yapılarının spor bilimleri fakültelerine dönüştürülmesi ve benzeri rekabet koşullarının günden güne arttığı, akademik personel niteliklerinin ise ağırlaştığı eğitim sektöründe, insan kaynakları, üzerinde önemle durulması gereken bir konu haline gelmiştir. Akademik personel yetiştirmenin maliyeti ve zorluğunu da dikkate aldığımızda, üniversiteler için hayati önem taşıyan entelektüel sermaye yani akademik personel, örgüte değer katan, örgütün niteliklerinin ve başarısının gelişmesi veya duyurulmasında önemli bir yere sahip olan, bilgi, beceri ve yetenekleri ile üniversitelerin en önemli rekabet unsurlarından birisidir. Özellikle spor işletmelerinde çalışan personelin nitelikleri, akademisyenlerin aynı zamanda özel yeteneklere de sahip olması bakımından daha da önemlidir. Spor eğitim kurumlarında teorik ve uygulamalı eğitimlerin bir arada verildiği de dikkate alındığında, akademik personel, yetiştirilecek öğrencilerin niteliklerine katkı sağlayan ana unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle üniversitelerin sahip oldukları entelektüel sermaye

yani akademik personelden en yüksek seviyede nasıl faydalanılabileceğinin bilinmesi kaçınılmaz bir gerekliliktir.

Literatürde çok fazla kaynak bulunmaması nedeniyle maliyet ve zaman kısıtları da göz önünde bulundurularak, örgütlerde zorunlu vatandaşlık davranışını etkileyebileceği düşünülen değişkenler olan birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkisini ortaya koymak bu çalışmanın temel amacıdır. Bu bakımdan bu çalışma, Türkiye’de spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin zorunlu vatandaşlık davranışı algıları ile ilişkisi olan etmenlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

1.3. Problem Cümlesi

“Örgüt elemanları neden zorunlu vatandaşlık davranışı sergilerler?” temel sorusu ile “bazı örgütsel tutum ve davranışlar ile zorunlu vatandaşlık davranışı ilişkisini belirlemek” bu çalışmanın problem alanını oluşturmaktadır.

1.3.1. Alt Problemler

1. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin birey-örgüt uyumu düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
2. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin birey-iş uyumu düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
3. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin uyumluluk kişilik düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
4. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin işten ayrılma niyeti düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
5. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin tükenmişlik düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?

6. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin işe yabancılaşma düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
7. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin medeni hali ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
8. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
9. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
10. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Yukarıda belirtilen araştırma problemleri doğrultusunda oluşturulan araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir.

1.4.1. Hipotezler

- H₁. Birey-iş uyumunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₂. Birey-örgüt uyumunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₃. Uyumluluk kişilik boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₄. İşten ayrılma niyetinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₅. İşe yabancılaşmanın zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₆. Tükenmişliğin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₇. Medeni halin zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi vardır.
- H₈. Görev unvanının zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi vardır.
- H₉. Lisans mezuniyet alanının birey-iş uyumuna etkisi vardır.
- H₁₀. Lisans mezuniyet alanının zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi yoktur.

1.5. Sayıtlar

Araştırmada katılımcıların, araştırma sorularını doğru ve tarafsız bir şekilde yanıtlayacağı ve veri toplama araçlarının spor bilimleri alanındaki eğitim kurumlarında görevli akademik personelin, zorunlu vatandaşlık davranışını farklı değişkenler açısından ortaya koyabilmek için yeterli bir ölçüm aracı olduğu varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın temel kısıtları diğer bütün çalışmalarda da olduğu gibi zaman ve maliyet kısıtlarıdır. Bu nedenle katılımcılar Türkiye’deki tüm üniversitelerin spor bilimleri alanındaki eğitim kurumlarında çalışan ve elektronik posta yolu ile anketlere cevap veren 301 akademisyenle sınırlandırılmıştır. Akademisyenlerin anket formunu doldurmak için zaman ayırmak istememesi veya gönderilen elektronik postalara cevap vermede isteksiz davranmaları da araştırmanın başka bir kısıtını oluşturmaktadır.

1.7. Tanımlar

Bu başlık altında çalışmanın esasını oluşturan anahtar kelimelerin tanımları verilmiştir.

Davranış: Davranış, psikolojik anlamda canlıların dış dünyaya karşı gösterdikleri her türlü bilişsel, duyuşsal ve psikomotor (bedensel-fiziksel) tepkilerin genel adıdır (wikipedia.org).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün hayatı için yaşamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan davranışlar olarak ifade edilir (Brief ve Motowidlo 1986).

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı: Güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllülük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalardır (Gadot 2006a).

Birey-Örgüt Uyumı: Geniş anlamı ile “birey ile çalıştığı örgüt arasında mevcut olan uyum” veya “örgütün değer ve normları ile bireyin değerleri arasındaki ahenk” olarak tanımlanabilir (Chatman 1989; Kristof 1996).

Birey-İş Uyumı: Çalışan seçimi için geleneksel temelli bir kavram olan birey-iş uyumu, iş nitelikleri ve bireyin yetenekleri veya işin nitelikleri ve bireyin arzuları arasındaki eşleşme derecesi olarak tanımlanır (Tomlinson ve Winston 2011).

Kişilik: İnsanın fiziksel ve sosyal çevresiyle etkileşimini ortaya koyan, insanın duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici biçimidir (Atkinson 1999).

Uyumluluk-Kişilik Boyutu: Uyumluluk kişiliğin kişilerarası ilişkilere yönelik bir boyutu olup, özellikle kişinin diğer kişilerle olan ilişkilerini ifade eder (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Cetin ve Hazir 2012).

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti (İAN), bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteğidir (Tett ve Meyer 1993).

İşe Yabancılaşma: İşe yabancılaşma, iş kontrolünü, güçsüzlüğü ve çalışan kişinin potansiyellerini ve yeteneklerini aşan taleplerde bulunulmasını kapsayan bir tür iş stresidir (Cheung 2008).

Tükenmişlik: Başarısızlık, yıpranma veya aşırı yüklenme sonucu oluşan güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler nedeniyle bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır (Freudenberger 1975).

Örgüt: Bir takım amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen hammadde, makine, insan gibi üretim araçlarının uygun bir bileşiminden oluşmuş kuruluşlardır.

Akademisyen: Üniversite ve benzeri yükseköğretim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan, 2547 sayılı kanuna tabi olarak çalışan kişilere verilen genel mesleki unvandır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Kişilik, Uyumluluk, İşten Ayrılma Niyeti, İşe Yabancılaşma, Tükenmişlik.



II. BÖLÜM

2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde araştırmanın temel kavram, kuram ve teorileri ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kuramsal Temeller

Araştırmanın bu bölümünde değişkenlerle ilgili literatür bilgisi yer almaktadır.

2.1.1. Davranış Kavramı

Davranış, genel kullanımda davranma işi veya biçimi, tutum, davranım, muamele, hareket, “dıştan gözlemlenebilecek tepkilerin toplamı”, “organizmanın uyarılar karşısındaki tepkilerinin bütünü”, “bir kimsenin içinde bulunduğu toplumsal, ekonomik ve kültürel koşullar dolayısıyla geliştirdiği ve onu aynı durumdaki kimselere yaklaştıran davranımların tümüne verilen ad”, “bir kimse ya da bir olay karşısında alınan durum” şeklinde ifade edilen bir kavramdır. Davranış, psikolojik anlamda canlıların dış dünyaya karşı gösterdikleri her türlü bilişsel, duyuşsal ve psikomotor (bedensel-fiziksel) tepkilerin genel adıdır (wikipedia.org).

Bireyin psikoloji biliminin temel kavramlarını bilmesinin hem kendisine hem de içinde yaşadığı topluma getireceği yararları iki temel grupta toplayabiliriz (Cüceloğlu 1999):

1. Kendi davranışlarının nedenlerini daha iyi anlamaya dayanan yararlar. Kendi davranışlarının nedenlerini daha iyi anlayabilen birey, daha bilinçli bir insan

olur. Bu şekilde biçimlenmiş bir eş, anne-baba, öğretmen, yönetici, çalışan veya işveren olarak daha sağlıklı davranma olanağına sahip olur.

2. Toplum olarak daha sağlıklı ve demokratik bir düzen oluşturmayı kolaylaştıran yararlar. Demokratik sistemle idare edilen bir toplumun vatandaşı, kendi bilgi ve görgüsü çerçevesinde doğru seçimlerde bulunabilir.

Psikoloji genç bir bilim olduğu ve insan davranışı gibi biyoloji, fizyoloji ve kimya gibi diğer bilimlerin süreçlerini içine alan son derece karmaşık bir konuyu içerdiği için, fiziksel doğayı konu edinen uzun bir geçmişe sahip bilimlerin ulaştığı kesinliğe ulaşamamıştır (Cüceloğlu 1999).

İnsan davranışı ne derece basit veya karmaşık olsa bile farklı yaklaşımlarla açıklanabilir. Nörobiyolojik yaklaşım davranışın nedenini insanın içinde yer alan fizyolojik, nörolojik son derece karmaşık sinirsel süreçlerle açıklayabilir. Davranışsal yaklaşım ise aynı davranışı uyarı ve tepki kavramlarıyla açıklar. Bilişsel yaklaşım ise kişinin amaçları ve beklentilerine yönelik olarak inceleyerek daha çok zihinsel süreçlere yer verir (Cüceloğlu 1999). Bu bağlamda örgüt içinde çalışan bireylerin davranışlarını, davranışlarının sonuçlarını ve örgütsel yapı ile örgüte yapacağı katkı dikkate alındığında, birey davranışlarının altında yatan nedenlerin belirlenmesi yönetimin faydasına olacaktır.

Öncelikle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı kavramının öncüllerinin belirlenmesine yönelik yaptığımız bu çalışmada Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramını da kısaca ifade etmekte fayda vardır.

2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temelinde, Balue (1964) tarafından tanımlanan ve sosyal gruplar ve örgütleri farklı dinamikler ile ilişkilendirerek analiz etmiş olduğu, lider-yönetici ve grubun diğer üyeleri arasında meydana gelen ilişkileri içeren Sosyal Değişim Teorisi, Oliver Williamson ve William Ouchi gibi örgüt teorisyenleri tarafından incelenmiştir (Organ vd. 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmalar, iş yerinde gönüllü ve isteğe bağlı şekilde gerçekleştirilen davranışların doğasını keşfetmeye yönelik çalışmalardır. Bu çalışmalar, iş çevresi ile ilgili sosyal durumlara ve işin teknik niteliklerine vurgu yapmaktadır (Buluç 2008).

Prososyal bir davranış türü (Brief ve Motowidlo 1986), iyi asker sendromu (Organ 1988) ve örgütsel gönüllük (George ve Jones 1997) olarak adlandırılan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün hayatı için yaşamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan davranışlar olarak ifade edilir (Brief ve Motowidlo 1986).

Organ (1997) örgütsel vatandaşlık davranışını "biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bütün olarak örgütün fonksiyonlarını yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı isteğe bağlı çalışan davranışları" olarak tanımlamıştır (Organ 1997).

Organ “iyi asker sendromu” olarak tarif ettiği örgütsel vatandaşlık davranışını, diğerkâmlık/yardımlaşma/özgecilik (altruism), nezaket (courtesy), vicdanlılık/bilinçlilik (conscientiousness), centilmenlik/sportmenlik (sportsmanship) ve sivil erdem (civil virtue) olarak beş boyutta ele almıştır (Organ 1988, 1997). Bunlar aşağıda verilmiştir:

1. Diğerkâmlık (Özgecilik): Çalışanların kendi işlerine ilave olarak işle ilgili problemlerde diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etme, işe yeni başlayanların sosyalleşme süreçlerine katkı sağlama, işe gelmeyen veya işini yetiştiremeyen arkadaşlarına destek sağlama gibi iş arkadaşlarına odaklı yardımlaşma davranışdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Kişinin işe yeni başlayan bir meslektaşına veya diğer mesai arkadaşlarına kendi iradesi ile yardım etmesi ve onlara gerektiğinde zaman ayırması gibi konuları kapsar. Özgecilik, genellikle bireye dönük davranışları kapsamakla birlikte, bireylerin performansının artması doğal olarak grubun etkililiğini de yükseltmektedir.
2. Vicdanlılık: Üstün görev bilinci, kimse takip etmese bile kurallara uyma, işe zamanında gelme, molaları zamanında bitirme, biçimsel rollerinin ötesinde

performans gösterme gibi örgüt odaklı yardımlaşma davranışlarıdır (Redman ve Snape 2005). Zamanın etkili kullanımı ve minimum beklentilerin ötesine giderek, beklenenden daha iyi performans gösterme ile ilgilidir.

3. Sportmenlik: Örgüt içerisindeki olumsuzluklardan şikâyetçi olmama, tolerans gösterme, işle ilgili her türlü faaliyeti sızlanmadan ve şikâyetçi olmadan yerine getirme davranışlarıdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Şikâyet ve sızlanmalardan kaçınma, zamanı etkili kullanma ve örgüt için yapıcı çalışmalarda bulunma ile ilgilidir.
4. Nezaket: Nezaket, çalışma arkadaşlarını ortaya çıkabilecek problemler konusunda önceden ikaz etme, onları bilgilendirme gibi çalışan davranışlarıdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Haberdar etme, hatırlatma, yararlı bilgileri aktarma yoluyla problemlerin önlenerek zamanın ve imkânların verimli kullanılması ile ilgilidir.
5. Erdemlilik: Çalışanların örgütü etkileyebilecek olaylara karşı kendilerini sorumlu kılmaları, alınan kararlara gönüllü olarak katılmaları, toplantılara iştirak etmeleri sivil erdem boyutu kapsamında olan davranışlardır (Schnake ve Dumler 1993; akt. Celik ve Cira 2008). Okulda bulunan kurullara, komitelere, tören ve merasimlere gönüllü olarak katılarak, örgüte olan ilgi ve katkısını geliştirme ile ilgilidir (DiPaola ve Hoy 2005).

Örgüt çalışma hayatında, yönetici beklentileri ve bireyin davranışları ile ilişkili olan örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde, çalışan ve örgüt arasında yapılan anlaşma vardır. Bu anlaşma iki türdür;

1. İş Kanununa dayalı iş sözleşmesi
2. Psikolojik anlaşma

Çalışanlar örgütle yaptıkları resmi iş sözleşmesinde, İş Kanununun (İŞK) 8. maddesinin birinci fıkrasında, "... bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işverenin) da ücret ödemeyi ..." üstlendiği sözleşme olarak tanımlanan iş sözleşmeleri ile çalışırlar. Bu sözleşmeler özlük hakları, ücret, maaş, izinler vb. özellikleri kapsarken psikolojik anlaşma örgüt ve çalışan arasındaki açıkça ifade edilmemiş beklentileri kapsar. Örgüt çalışana adil ve iş performansına dayalı ortam

sunarken, çalışan örgüte sadık, bağlı ve dürüst bir çizgide kalacağını ifade eder. Dolayısıyla psikolojik anlaşma, örgütler için ciddi bir öneme sahiptir.

Sosyal değişim esasına dayanan psikolojik anlaşma, çalışanların yöneticilerden beklentilerini içerir. Çalışanlar yöneticilerden özellikle adalet ve destek beklemektedirler. Tutarlı, adil ve iyi niyetli davranışlarla karşı karşıya kalan çalışanların, örgütün faydasına olacak ekstra rol davranışları sergileyeceği düşünülmektedir.

İlk sunumundan beri biraz gelişen ve birçok tartışmaya konu olan psikolojik anlaşma teriminin genel olarak, “asıl kişi ve grup arasında karşılıklı değişim sözleşmesinin terim ve koşullarına olan bireysel inancı yansıttığı düşünülmektedir”. Bu sözleşme psikolojik anlamda, bireyin karşılıklı yükümlülük algısını yansıtır. Sözleşmenin yürürlüğe girmesi için önemli olabilecek etkilere sahip olabilen tarafları kapsamına rağmen psikolojik anlaşma araştırmaları, genellikle bir tarafın, tipik olarak çalışanın, algıları üzerine odaklanır (McInnis ve Feldman 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş sözleşmesi ve psikolojik anlaşma kavramlarının olumlu yönleri dikkate alındığında örgütsel yapıda modern bir yönetim anlayışı uygulanmaya çalışıldığı düşünülebilir. İnsan odaklı bir yönetim tarzı çalışanların başarısını dolayısıyla da örgüt başarısını etkiler. Tüm bu anlatıların tersine bir durumu ifade eden, zorunlu vatandaşlık davranışı ise çalışanların yönetsel ve sosyal baskıya maruz kaldığı durumları ifade eder. Çalışanların örgütle olan ilişkilerinde sergiledikleri davranışların değişebileceği, mevcut konumunu korumak veya kişisel avantaj sağlamak adına “kendi” olamadığı durumların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu nedenle çalışmada bireylerin baskı altında çalışması yani zorunlu vatandaşlık davranışına maruz kalmaları ile ilişkisi olduğu düşünülen bazı faktörler incelenmiştir.

2.1.3. Davranışa Etki Eden Faktörler

İnsan davranışlarına etki eden işe ilişkin birçok faktör bulunmaktadır. İnanışlar ve öznel normlar, güven, algılanan davranışsal kontrol, iş değerleri, iş ahlakı, iş statü

uyumu, iş alternatifleri geçmişi ve çalışan maaş tercihi gibi faktörler davranışlara da etki eder. Örgüt içindeki bireyin davranışlarının ne derece zorunlu olduğu veya ne derece gönüllü olduğu konusunda daha ayrıntılı bilgi sahibi olmak faydalı olacaktır. Bu nedenle çalışmada kişiliğin uyumluluk boyutu üzerinde önemle durulmuştur. Yanı sıra bireyin öznel normları ve inanışları ile birey davranışlarını zorlaştıran veya kolaylaştıran algılanan davranışsal kontrol kavramlarını da irdelemek gereklidir. Ayrıca iş hayatında güven, iş ahlakı ve iş değerleri de bireyin örgütsel yaşantıları açısından önemli konular arasında yer almaktadır. Örgütsel yaşamın araştırıldığı bu çalışmada Akademisyenlerin kişi-örgüt/iş uyumlarının da araştırıldığı dikkate alındığında iş statü uyumu kavramı da irdelenmesi gereken diğer bir konudur. Konunun daha iyi anlaşılması amacıyla bu kavramları açıklamakta fayda vardır.

2.1.3.1. İnanışlar

Tavır kişinin bir nesneye karşı olumlu veya olumsuz değerlendirmesine işaret ederken, inanışlar o kişinin nesne hakkında sahip olduğu bilgiyi temsil eder. Diğer bir deyişle, tavırlar inanışların bir fonksiyonudur. İnanış, nesneyi bir simgeye bağlar. Örneğin, bu çalışmada nesne işe gönüllü/zorunlu katılım, simge ise daha iyi örgütsel çalışma ortamıdır. İnanış, kişinin “inanışa konu nesneyle başka bir nesne, değer, kavram veya simge arasındaki ilişkiye dair öznel olasılık değerlendirmesidir” (Fishbein ve Ajzen 1975).

Fishbein ve Ajzen (1975)’e göre inanışlar üç farklı şekilde oluşturulabilir: betimsel inanışlar, çıkarımsal inanışlar ve dış kaynaklardan alınan bilgilere dayanılarak oluşturulan inanışlar. Betimsel inanışlar kişinin kendi gözlemlerine dayanırken, çıkarımsal inanışlar kişinin zihnindeki belli düşünceler arasında kurduğu mantıksal bağlantıların sonucudur. Bu iki inanış şekli birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Örneğin, bir çalışan kendisini veya çalıştığı bölümü temsil eden bölüm başkanının yönetimi sürekli eleştirdiğini gözlemleyebilir, bu yolla çalışan o bölüm başkanı asabi, sinirli bir tip olduğu ve muhalif tarafta yer alan diğer çalışanların da bu tür insanlar olduğu, ayrıca bu davranışların kabul gördüğü fikrine kapılabilir.

Doğrudan gözlemle oluşan inanışlar yeni inanışların oluşmasına ön ayak olabilir. İnanışların oluşmasında üçüncü bir kaynak ise diğer insanlar veya gazeteler gibi dış bilgi kaynaklarıdır. Dış kaynaklı inanışlar bir kez kabul edildiğinde kişisel gözlem vasıtasıyla edinilen inanışlara benzer (Fishbein ve Ajzen 1975). İnanışların yapılanmasında dış kaynakların etkisinin bulunabilmesi (Salancik ve Pfeffer 1978) oldukça önemlidir. Bu fenomen, özellikle yeni işler öğrenmesi, diğer çalışanların tanınması ve iş ortamı hakkında ciddi miktarda bilgiyi hazmetmesi gereken yeni gelen kimselerde oldukça güçlü bir şekilde akseder (Van Maanen 1977; Wanous 1980).

Kurumsallaşma sürecini tamamlayamamış, yapısal ve örgütsel kaynakları kısıtlı örgütlerde, özellikle ilk kez iş hayatına atılan yeni çalışanlar hemen hemen her bilgiyi diğer çalışanlar vasıtasıyla elde ederler. Bu nedenle bilgi kaynağının güvenilirliğine dair sorunlar yaşayabilirler. Örgüt ve çalışanlara yönelik olarak zamanla belirlenecek olan inanışlarının şekillenmesinde iş hayatı başlangıcı ve örnekler önemlidir.

2.1.3.2. Öznel Normlar

Öznel normlar, normatif inanışların ve diğer bireylerle uyum sağlama motivasyonunun bir fonksiyonudur. Yapılan araştırmalar, bireyin kendi normatif çevresi hakkındaki öznel algısının, tavır oluşturma bağlamındaki niyetini müstereken yordadığını göstermiştir (Fishbein ve Ajzen 1975). Öznel bir norm, “davranışı sergilemek veya sergilememek için algılanan sosyal baskıya işaret eder” (Ajzen 1991). Örneğin iş güvencesinin tam olarak tanımlanmadığı öğretim elemanlarının bulunduğu akademik örgütlerde, kırııcı, tehditkâr, küçük düşürücü ifadeler kullanan bir yönetici karşısında, örgüt çalışanlarının sosyal baskıya maruz kaldıkları ifade edilebilir. Bu durumda ortaya çıkan baskıya yönelik davranış sergileme niyeti bireyin öznel normları ile ilgilidir.

Öznel normlar ve niyet arasındaki bağlantı “uyum” olarak tanımlanabilir çünkü birey diğer bir birey veya gruptan olumlu bir reaksiyon almak adına etkiyi kabul eder (Kelman 1958; Venkatesh ve Davis, 2016; Warshaw 2016). Kabul görme, beğenilme ve desteklenme beklentisi içinde olan birey, uyumlu davranışlar sergileyebilir. Bu durum

anlaşılabilir, çünkü bireyin öznel normları ile diğer birey veya grubun normları arasında çelişki yoktur. Eğer çalışanlar bir bölüm başkanı veya yöneticinin kendilerini temsil edebileceğine inanırlarsa, bu durum çalışanları örgüt normlarına katılım konusunda cesaretlendirebilir. Ayrıca çalışanlar ekstra işlere veya diğer görev tanımı dışı işlere katılma konusunda zorlanabilirler. Bu durumda çalışanın aile üyelerinin de benzer bir etkisi olabilir çünkü birey katılmak istiyor fakat ailevi yükümlülükleri bulunuyorsa, aile bu hareketi desteklemelidir, yoksa birey ekstra işlere katılım veya devam etme konusunda zorlanabilir, çalışma hayatındaki ilişkilerin zedelenmesi gibi durumlarla karşı karşıya kalabilir. Bu noktada birey öznel normları ile diğer birey veya grubun yani diğer bir deyişle örgütün normları arasındaki uyum bireyin çalışma hayatını olumlu etkileyebilir.

2.1.3.3. Algılanan Davranışsal Kontrol

Algılanan davranışsal kontrol, bireyin davranışını kolaylaştıran veya zorlaştıran kişisel ve dış etkenler üzerindeki kontrol seviyesi olarak tanımlanır (Ajzen 1991). Eğer davranış tam irade ile sergilenmiyorsa, (sosyal baskı veya kabul görme nedeniyle olabilir) katılımcıların davranışı gerçekleştirebilmesi için gerekli kaynaklara ve fırsatlara sahip olması gerekir. Bireyler ne kadar çok kaynağa ve fırsata sahip olduklarını düşünürlerse, davranış üzerindeki algılanan davranışsal kontrolleri o kadar yüksek olur (Madden, Ellen, ve Ajzen 1992).

Algılanan davranışsal kontrol, davranış üzerinde hem doğrudan hem de niyetler vasıtasıyla dolaylı etkiye sahiptir. Dolaylı etki, algılanan davranışsal kontrolün davranışsal katılım niyeti için güdüsel çıkarımlara sahip olduğu varsayımına dayandırılır. İnsanlar, gerekli kaynakların bulunmaması sebebiyle davranışı sergileme üzerinde düşük kontrolleri olduğuna inandıklarında, davranış için olumlu tavır veya öznel normlara sahip olsalar dahi, davranışı gerçekleştirme niyetleri düşük olabilir. Örneğin spor eğitimi veren kurumlar üzerine yaptığımız bu çalışmada, birçok üniversitenin yeterli spor tesisine sahip olmadığı veya bazı spor dallarını gerçekleştirebilmek için yeterli örgütsel desteği sağlayamadıkları durumlarda, o

etkinliğin yapılmasında rol oynaması beklenen bireylerin etkinliği gerçekleştirmeye yönelik niyetleri düşük olabilir.

Algılanan davranışsal kontrolden, davranışa giden yolun bireyin davranış gerçekleştirmeye üzerindeki gerçek kontrolü ifade ettiği varsayılmaktadır (Madden vd. 1992). Algılanan davranışsal kontrolün gerçek davranış üzerindeki bu doğrudan etkisi, sorgulanan davranışın iradeli kontrol altında olmayan yönlerinin bulunduğu ve davranış üzerindeki kontrol algısının açık olduğu durumlarda daha önemlidir (Madden vd. 1992).

İnsanlar davranış üzerinde tam kontrole sahip olduklarında niyetin tek başına davranışa yordamada yeterli olduğu ve algılanan davranışsal kontrolün kayda değer bir katkıda bulunmayacağı açıktır. Tam aksine, davranış tam iradi kontrole sahip olmadığında, algılanan davranışsal kontrolün (netleşene kadar) davranışa yordamada modelin yeterliliğine katkıda bulunması gereken önemli bilgi sağlar (Madden vd. 1992)

2.1.3.4. Güven

Organizasyonel sonuçları etkileyen benzer bir değişken çalışanların liderlerine duydukları güvendir. Güven, üyelerin birbirini destekleme ve birbirine değer verme düzeyini önemli bir biçimde etkileyen ahlaki değerlerden birisidir. McAllister'in liderin vizyonunu sorgusuz şekilde takip etme isteği karşılıklı bir bağ algısını ifade etmektedir (McAllister 1992). Liderler ve takipçiler arasındaki güven bağı, istek ve niyetlerini anlama hissinden (Lewicki ve Bunker 1996) veya aynı gruba mensup olmanın bir sonucu olarak gelişebilir. Bu işbirliği, her iki tarafın da karşılıklı olarak kabul ettiği paylaşılan anlamı sağlamlaştıran karşılıklı katılımı alakalı "paylaşılan anlamların sonucudur" (Forester 1988) ki bu da sinerji ve tahmin edilebilirliğe götürür (Hardy, Phillips ve Lawrence 2013). Doğruluk, dürüstlük ve itimattan oluşan güven hem bir beklenti hem de kişisel bir zorunluluk haline gelir ve tecrübe ile güçlenir (Fairholm 1994).

Güven kişilerarası veya mikro düzeyde olup "başka birisinin pozitif davranış veya niyet beklentilerine dayalı kırılganlığı kabul etme niyetinden oluşan psikolojik bir

durum” (Rousseau vd. 1998) olarak tanımlanmıştır. Daha basit bir biçimde ifade edilecek olursa güven, karşısındakinin davranışlarını kontrol edebilme yetisi olmaksızın ona karşı kırılabilirliği artırma isteğidir (Zand 2016). Bu açıdan bakıldığında, ast konumunda olan birey organizasyonun tüm etkinliğini etkileme becerisine sahiptir. Bu durumda, astlar belirlenen görevleri yarım bırakmak veya hatalı tamamlamak yerine tam olarak yerine getirebilmek için şüphede olduklarında yardım ve rehberlik almaya isteklidir. Bu kırılabilir olma isteği amaçlara tam olarak ulaşılmasını sağlarken örgütün verimliliğini de pozitif olarak etkiler.

Özetle güven, lider-takipçi ilişkisinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Lidere güven duyulması işbirliğini, açık iletişimi ve problem çözme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığı, gönüllü çabaları artırır, devir oranını azaltır. Güven algılandığında, yönetici ve ast arasında zaman içerisinde artan karşılıklı sosyal alışveriş olarak geri döner. Bu pozitif alışveriş, güvenin her liderin sahip olması gereken bir özellik olduğunu göstermektedir.

2.1.3.5. İş Değerleri

Değerler, yaşam boyunca elde edilen inanış ve fikirler olup bireyin hayatını ve davranışlarını yönlendirir (Ryan 2002). Schwartz ve Bilsky (1987) değerleri şu şekilde tanımlamaktadır:

- a. anlayış ve inanışlar,
- b. istenilir uç durum ve davranışlarla ilgilidir,
- c. spesifik durumların ötesine geçer,
- d. yön seçimi veya davranış ve olayların değerlendirmesidir,
- e. göreceli öneme göre sıralanmıştır”.

Hofstede kültürün boyutlarını tanımlarken kültürün, o ulusun büyük bir çoğunluğunun sahip olduğu şuurlu altı değerleri etkilediğini ifade eder (Hofstede 1980). Daha iyi bir ifadeyle, Dose (1997) değerlerin kültür, toplum ve kişiliğin etkileri vasıtasıyla geliştiğini belirtmektedir. Bu, her bir kuşak ortak ve paylaşılan değerler yarattığına inanılan aynı sosyal trendlere ve tarihi olaylara maruz kaldığından (Sessa vd.

2007) bizi jenerasyonlar konusuna götürmektedir. Arsenault (2004) dört farklı neslin mensuplarıyla bir çalışma yürüterek her bir kuşak için ayrı kolektif hatıralar belirlemiştir. Buna ilaveten, her bir kuşağın tercihler konusunda eşsiz bir paylaşım alanına sahip olduğunu tespit etmiştir. İş bağlamındaki genel değerler “iş değerleri” olarak ifade edilmekte olup önem sırasına göre sıralanabilir. İş değerleri, işle alakalı sonuçların değerlendirilmesinde genellikle altta yatan kriterlerdir (Chen ve Choi 2008). İş değerleri şu şekilde örneklenebilir: özerklik, kabul görme, ödünleme, meydan okuma, çeşitlilik, boş zaman, başarı ve iş güvencesi. Literatürde sıklıkla iş davranışlarından bahsedilir. Davranışlar değerlerle aynı anlama gelmemektedir. Değerler genellikle hepsini içine alan bir şemsiye gibidir. Değerler duruma özgü değilken, davranışlar belli durumlara ve öznelere bağlıdır (Dose 1997). Değerler davranışları etkiler. Dolayısıyla aynı durum çalışma hayatı için de geçerlidir. İş yeri değerleri, paylaşılan ortak kültür de çalışan davranışlarını etkiler.

2.1.3.6. İş Ahlakı

İş ahlakı, işin ana temel değerlerini yansıtan inanışlar ve davranışlar bütünüdür (Miller, Woehr ve Hudspeth 2002). Bir işin değeri onun bireyin hayatında ne kadar merkezi bir konumda olduğundan farklıdır. Bir insan işin gerekli ve önemli olduğunu düşünebilir fakat hayatında onu en öncelikli noktaya veya merkeze konumlandırmayabilir. Miller ve diğerleri (2002) iş ahlakının tek başına bir kurgu olmadığını, daha ziyade iş davranışıyla alakalı tavır ve davranışların birleşimi olduğunu ifade etmektedirler. Miller ve diğerleri (2002) iş etiğinin:

1. Çok boyutlu,
2. Herhangi bir işe özgü değil genel anlamda işe bağlı olduğunu,
3. Öğrenildiğini,
4. Davranışla yansıtılan güdüsel bir kurgu olduğunu ve
5. Seküler olduğunu, yani hiçbir ilişkiye bağlı olmadığını belirtmektedir.

İş merkezîyetçiliğinin bulunduğu yer iş ahlakı boyutları arasındadır. Miller ve diğerleri (2002) iş ahlakının yedi boyutunu tanımlamaktadır. Bunlar: işin merkezîyeti, özgüven, sıkı çalışma, boş zaman, ahlak/etik, doyumu erteleme ve boşa harcanan

zamandır. İş ahlakını incelemek için sıklıkla kullanılan ölçek Çok Boyutlu İş Ahlak Profili (MWEP)'dir (Miller vd. 2002).

2.1.3.7. İş Statü Uyumu

Holtom ve diğerleri (2002) iş statü uyumunu çalışanın tam zamanlı veya yarı zamanlı bir program, vardiya ve çalışma süresi tercihleriyle bir işin uyum derecesi olarak tanımlamışlardır. Çalışanların, iş programlarının tercihlerine uymadığı zaman, maliyetlerin arttığını tespit etmişlerdir. Durum tam tersine olduğunda, yani çalışanların programları tercihlerine uyduğunda ise çalışanın organizasyona fayda sağladığını tespit etmişlerdir. Uyuşmazlık teorisiyle (Lawler 1973; Locke 1969) alakalı olarak, Holtom ve diğerleri (2002) daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların pozitif iş tavırları ve üretken davranışlar sergilediğini iddia etmişlerdir. Daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların işlerinden daha tatminkâr olduklarını, işlerine karşı daha bağlı ve ilgili olduklarını belirlemişlerdir (Holtom vd. 2002). İş programları ve çalışanların iş tavırları üzerine yapılan diğer çalışmalar da benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Tercih ettikleri sürelerde görev yapan çalışanlar, iş açısından diğer çalışanlardan daha tatminkâr ve işe daha bağlı olmaya meyillidirler (Harvey 2011; McGinnis ve Morrow 1990).

Spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin iş statü uyumu tam zamanlı pozisyonlar talep edildiğinde istedikleri iş statüsüyle uyumlu olmayabilir. Akademisyenler resmi işlerinin yanı sıra antrenörlük yapma eğiliminde olabilirler. Dolayısıyla iş yükümlülükleri ile beklentiler arasında uyumsuzluk oluşabilir. Çünkü akademisyenler tam zamanlı çalışanlardır. Bu uyumsuzluk akademisyenlerin işe karşı olan ilgilerini azaltabilir. Yaptıkları işin doğasında bulunan bilim üretme çalışmaları ile ders verme ve diğer birçok idari bürokratik talepler de, işe ya da örgüte bağlılığı azaltabilir. Öğretim üyesi olabilmek için uzun yıllar çalışan akademisyenler, bu uğraşı ve emek sonunda daimi kadrolara geçebilmektedir. Bu nedenle akademisyenlerin tam zamanlı pozisyonlarda çalışmayı arzuladıkları düşünülebilir.

2.1.3.8. İş Alternatifleri Geçmişi

İş alternatifleri personel devri araştırmalarında aşına olduğumuz bir etkindir. Price (1977) bir çalışanın tatminsizliğinin net olduğu durumlarda alternatif işlerin imkân-talep boyutlarının veya fırsatların işten ayrılma olasılığını etkilediğini iddia etmiştir. Eğer iş talebi arz edilenden fazlaysa (ki bu durum psikolojik sözleşmeye veya kanuni yükümlülöklere aykırılık teşkil edebilir), kabul edilebilir iş fırsatları elde etmenin olumsuzlukları iş fırsatı tedarikinin talepten daha çok olduğu duruma göre daha düşüktür. March ve Simon (1958), Cotton ve Tuttle (1986; 2016) ve Price ve Mueller (1981; 2013) algılanan iş alternatifleri ve sirkülasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif ilişkiler ortaya koymuştur.

Literatür araştırmalarından yapılan çıkarımlara göre: Alternatif iş imkânları işten ayrılma veya kalma isteğine göre çalışanları farklı şekilde etkilemektedir. Birey iş yerinde çalışmaya devam etmek istiyorsa alternatif iş imkânları çalışan üzerinde sınırlı etkiye sahip olabilir. Eğer çalışan ayrılmak istiyorsa ve alternatif işler de mevcutsa, çalışan işinden ayrılabilir. Eğer çalışan ayrılmak istiyor fakat alternatif işler mevcut değilse, çalışan işinde bunu telafi etmenin yollarını bulabilir.

2.1.3.9. Çalışan Maaş Tercihi

Önceki teori ve araştırmalara dayanarak belirli maaş sistemlerinin iş arayanlar tarafından genellikle tercih edileceğini, bu maaş sistemlerinin örgüte başvuranlar için çekiciliği etkileyeceğini ve farklı tipteki iş arayanların farklı tipteki maaş sistemlerine yöneleceğini varsayıldığı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada farazi ve gerçek şirketlerdeki maaş tercihlerinin, belirli yan haklar tercihlerinin iş arama kararlarını ne derecede etkilediğini ve belirli yan haklar tercihlerinin iş arayan kişinin tasarrufi özelliklerine ne derece bağlı olduğu incelenmiştir. Çalışmanın örneklemi, altı ana dalda, üç öğrenim türünde ve iki öğrenim seviyesinde bulunan ve eğitimleri devam ederken iş arayan 171 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Deneysel politika belirleme sonuçları ve iş arayanların potansiyel olarak iş görüşmesi yapacakları gerçek şirketlerden elde edilen sonuçlar, yüksek maaş seviyeleri, esnek yan haklar, kişi bazlı maaş ve sabit maaş

politikası sunduğu düşünölen şirketlerin iş arayanlar için daha cazip olduğu varsayımını desteklemektedir. Sonuçlar ayrıca bu maaş politikalarının cazibesinin bireysel kişilik özellikleri ile yan hak sistem özellikleri arasındaki uyumun artırılarak yükseltilebileceğini göstermektedir (Cable ve Judge 1994).

2.1.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Çalışanlar, iş tanımlarının içermediğı şeyleri yapma konusunda sık sık sosyal ve yönetsel baskıya maruz kalırlar. Örgütsel konumu tutmak veya işgal etmek, gelecekte avantaj kazanmak ve davranış stratejisi olarak örgütsel vatandaşlık davranışını kullanma gibi bireysel faydalı amaçlardan dolayı, çalışanların çoğı bu tür baskılara teslim olurlar. Sonunda bu ekstra rol davranışları gönüllölük anlamını kaybeder ve bireyler zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemeye eğimli olurlar (Zhao vd. 2013).

Zorunlu vatandaşlık davranışı, güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllölük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalarıdır. Zorunlu vatandaşlık davranışının oluşması için, çalışanın çevreden gelen baskılara boyun eğerek, rol ötesi (görev tanımı dışı) olumlu davranışları istese de istemese de sergilemesi gerekmektedir (Gadot 2006a).

Gadot (2006a) dış baskı ile karşılaşıldığında, örneğın fedakar davranış, dürüstlük, sportmenlik ve nezaket gibi anlamlar içeren örgütsel vatandaşlık davranışının gönüllölük anlamını kaybedeceğini önermiştir. Ayrıca Gadot’un zorunlu vatandaşlık davranışı olarak tanımladığı bu fenomen, gönüllölü yararlılıktan farklı bir dinamiğı yansıtmaktadır (Zhao vd. 2014).

Zorunlu vatandaşlık davranışının en temel öncölü olarak saldırgan bir yönetici veya zorlayıcı ikna davranışlarıdır (Gadot 2006b). Saldırgan yönetici davranışı “fiziksel temas olmaksızın, yöneticinin sözle ya da değışik davranışlarla düşmanca tutum sergilemesi” olarak tanımlanmaktadır (Tepper 2000). Bu tür davranışların işini kaybetme ya da daha farklı olumsuz sonuçlarla karşılaşma riskini göze alamayan astlara karşı sergilendiğı görölmektedir (Tepper vd. 2004). Kötü niyetli yönetim, düşmanca

davranan yöneticilerin (çalışanları sabote etmek, altını oymak, küçültmek) doğrudan raporlar vasıtasıyla yaptığı, fiziksel olmayan ifadeleridir. Kötü niyetli yönetime maruz kalma, astların psikolojik sıkıntı, organizasyona bağlılığın yokluğu, iş tatminsizliği ve düşük rol ve ekstra rol performansı gibi beklenmeyen sonuçlarla ilişkilidir. Son yıllarda yapılan araştırmalarda kötü niyetli yönetici ve astları arasında, “işyeri performansında sapma, örgüt normlarını ihlal eden eylemler ve organizasyona ve çalışanlara zarar verme niyetli (örn. hırsızlık, sabotaj, başkaldırma) eylemlerde bağlantı kurmuştur (Tepper vd. 2009). Bu nedenle zorlayıcı ikna davranışı olarak da algılanabilen zorunlu vatandaşlık davranışı kötü niyetli yöneticilerin elinde bir koz durumundadır. Örgütsel yaşamda çalışanların başarısına etki edebilen yönetici tarzı örgüt sağlığı ve çalışan sağlığı açısından önemlidir. Bununla birlikte zorunlu vatandaşlık davranışının iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu ortaya konmuştur (Gadot 2006b).

Zorunlu vatandaşlık davranışı, işin bir parçası olmayan görev ve faaliyetlerin yapılması yönünde bir iş yeri davranışı türü olan bağlamsal performansın, çalışanlara yönetim tarafından görev dışı işleri kapsayan davranışların yaptırılması ile ortaya çıkan nispeten mecbur kalınarak gerçekleştirilen bir davranış olarak ifade edilebilir.

2.1.5. Birey-Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumu olgusu, klasik birey-iş uyumu kavramındaki genişlemeden doğan bir kavramdır (Akbaş 2011). Birey-örgüt uyumunu anlayabilmek için öncelikle birey-çevre uyumunun irdelenmesinde fayda vardır. Birey-örgüt uyumu yazını özellikle son yıllarda yönetim organizasyon yazınında yer bulmaya başlamış bir konudur (Kristof 1996) ve birçok yönetim araştırmacısına büyük bir ilgi konusu olmuştur. Birey-örgüt uyumu örgütsel seçimin kilit ögesi olarak değerlendirilir ve genellikle bireyler ile örgütler arasındaki uyumluluk biçiminde tanımlanır (Akbaş 2011). Geniş anlamı ile “birey ile çalıştığı örgüt arasında mevcut olan uyum” (Kristof 1996) veya “örgütün değer ve normları ile bireyin değerleri arasındaki ahenk” (Chatman 1989) olarak tanımlanabilir. Tom (1971) ise birey-örgüt uyumunu çalışanın kişiliği ile örgütün iklimi

arasındaki uyuma olarak tanımlamaktadır. Birey-iş uyumu kavramı ise, kişinin işi için gerekli olan yetenek, kabiliyet, bilgi ya da iş gereklilikleri arasındaki uyumun sağlanmasını ifade etmektedir (Bretz ve Judge 1994).

Birey-örgüt uyumuna ilişkin dört farklı işlevselleştirme belirlenmiştir. Birey-örgüt uyumuna ilişkin ilk işlevselleştirme, insanların ve örgütlerin temel özellikleri arasındaki benzerliklerin ölçülmesi merkezli olarak yapılmıştır. Bu kavramsallaştırmada en sık kullanılan ölçü, bireysel ve kurumsal değerler arasındaki uyumdur (Chatman 1989; Judge ve Ferris 1993). Birey-örgüt uyumunun ikinci işlevselleştirmesi, örgütsel liderler veya emsallerle hedef uyumudur (Vancouver Millsap ve Peters 1994). Üçüncü işlevselleştirme, bireysel tercih ve ihtiyaçlarla örgütsel yapı ve sistemler arasındaki eşleşmedir (Bretz ve Judge 1994; Cable ve Judge 1994). İlk iki işlevselleştirme öncelikle Bütünleyici Uyum çerçevesiyle ilgilenirken, bu işlevselleştirme İhtiyaçlar – Tedarikler Uyum çerçevesini yansıtmaktadır. Birey-örgüt uyumunun dördüncü işlevselleştirmesi (bazen örgütsel kişilik olarak da adlandırılan) bireysel kişilik özellikleriyle örgütsel iklimin eşleşmesidir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Tom 1971). Çünkü örgütsel iklim sıklıkla örgütsel malzemeler uyarınca işlevsel hale gelir (örn. ödül sistemleri, iletişim modelleri). Bu işlevselleştirmenin, hem bütünleyici uyum hem de ihtiyaçlar-tedarikler uyumu bakış açılarını içerdiği düşünülmektedir.

Birey-örgüt uyumu hem akademik hem de uygulamalı yönetim alanlarında, iş performansı, örgütsel aidiyet davranışı ve çalışanların ayrılma eğilimleri gibi örgütlerde iş sonuçlarına etki eden tutumları ve davranışları değerlendirmede kullanışlı olarak kabul edilir (McCloughlin 2012). Çalışanların seçimi araştırmasında, birey-örgüt uyumu çalışan adayıyla daha geniş örgütsel nitelikler arasındaki eşleşme olarak kavramsallaştırılabilir (Judge ve Ferris 1993; Rynes ve Gerhart 1990). Araştırmacılar ve uygulayıcılar, birey-örgüt uyumunun rekabete dayanan iş çevresi ve dar işgücü piyasasında gerekli olan adanmış işgücünü sağlamak için anahtar olduğunu iddia etmişlerdir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Kristof 1996).

Birey-örgüt uyumu başlangıçta Chatman (1989) tarafından, iş sonuçlarından (iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi) karşılıklı faydalanmayı sağlayan birey ve örgüt

arasındaki gözlemlenmiş etkilerden dolayı, etkileşimsel bir model olarak sunulmuştur (Ng ve Sarris 2009). Geçmiş çalışmalar birey-örgüt uyumuyla değer uyumu arasında, birey-örgüt uyumu kullanılarak birey ve örgüt arasındaki değerlerin nasıl ölçüldüğüne, birey ve örgüt arasındaki değer uyumunun nasıl yükseltileceğine ilişkin olumlu bağdaştırmalara dayalı bir bağ kurmuşlardır (Jansen ve Kristof-Brown 2005; Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004).

Yüksek birey örgüt uyumunu sağlamak örgütteki işgücünü bağlı ve esnek tutmak ve bu vasıta ile rekabetçi baskılarla mücadele etmek açısından çok önemlidir (Kristof 1996). Bu sebeple birey-örgüt uyumu kavramı doğru insanı bulmak ve daha sonra işyerinde tutmak açısından önemli bir kavram olmuştur (Aktaş 2011).

Birey-örgüt uyumu, patronlara ve belirli bir organizasyon ile yüksek düzeyde uyumluluk gösterecek bireyler arayan işverenlere, sağladığı kıymetli yararlar nedeniyle personel seçiminde kullanılmıştır (McLoughlin 2012).

Örgütsel davranış yazınında, birey-örgüt uyumu değerler, kültür gibi daha kapsamlı bir konu olarak karşımıza çıkmakta iken (Polatçı ve Cindiloğlu 2013), birey çevre uyumu kavramı farklı uyum boyutları ile ele alınmıştır. Birey örgüt uyumu; birey meslek uyumu, birey iş uyumu ve birey grup uyumu ve birey yönetici uyumu olarak ele alınmıştır (Aktaş 2011).

Birey-örgüt uyumunun benzerlik görüşü, kendisinin örgütün sahip olduğu özellik ve değerlere sahip olduğuna inanan bireylerin yüksek bir sahiplenmeyi ve sadakati içselleştirdiğini iddia eden Schneider'ın (1987) Çekim-Seçim-Yıpranma modelinden (ASA; Attraction-Selection-Attrition) geliştirilmiştir (Schneider 1987; Yıldız 2013). Schneider'ın (1987) ASA çerçevesi, insanların ve örgütlerin benzerliklerine bağlı olarak birbirlerine cezbedildiklerini önerir. Bu, çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkiler. Böylece, hem çalışan adayının meslek seçim davranışı hem de örgütlerin istihdam uygulamaları birey-örgüt uyumunun başlıca öncelleridir.

Schneider'in çekim-seçme-yıpranma modeli, herhangi bir organizasyondaki bireylerin etkilenme, seçme ve organizasyonda kalmaya devam etme tercihlerinde birbirinden farklılık gösterdiği varsayımına dayanan, çerçevesi homojen örgütlenmeyi sağlayan bir süreç modelidir (Schneider 1987). Bu modele göre uyum bireyin kişiliği ile organizasyon arasındaki uyumdur. Bu olur çünkü insanlar benzer hissettikleri örgütlerin çekimine kapılırlar (örneğin benzer değerleri savunmaları). Örgütte bu bireyleri benzer hissederse, bu bireyler örgütsel yapının parçaları olarak seçilebilirler. Şöyle ki; örgütlerin insanların cezbedildiği konumlar olduğunu, bu konumların parçası olmak için seçildiklerini, eğer iyi bir uyum sağlarlarsa konumlarını koruduklarını, iyi bir uyum sergileyemezlerse ayrıldıklarını iddia etmiştir. Bir başka ifadeyle farklı özelliklere sahip organizasyonların farklı özelliklere sahip kişileri etkiledikleri, seçtikleri ve ellerinde tuttuklarıdır.

Örgütün cezbediciliği, çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkiler. Böylece, hem çalışan adayının meslek seçim davranışı hem de örgütlerin istihdam uygulamaları birey-örgüt uyumunun başlıca öncelleridir. Deneysel kanıtlar bu tartışmayı desteklemektedir (Adkins ve Russell 1994; Cable ve Judge 1997; Cable ve Judge 1994, 1996; Rynes ve Gerhart 1990; Tom 1971). Örgüte katılımdan itibaren, bireysel ve örgütsel sosyalleşme uygulamaları birey-örgüt uyumuna katkıda bulunur. Deneysel çalışmalar göstermiştir ki sosyalleşme yeni gelenlerle örgüt arasında birey-örgüt uyumunun sağlanmasına yardımcı olmaktadır (Cable ve Parsons 2001; Chatman 1991). Nihayet benzerlik ya da uyum algıları tutarlı değilse, yıpratma olacaktır (Örneğin üye ayrılır ya da ayrılması istenir).

Böylece bireyler benzer durumları kendi kendilerine seçerler. Schneider (1987) bireylerin konumlara rastgele atanmadıklarını, tersine kendilerine çekici gelen konumları arayıp bulduklarını savunmuştur. Sonuç olarak bireyler bir konumun parçası olmak üzere seçilecekler ve konumlarını koruyarak konumun tespitine yardımcı olacaklardır. Yazarların etkileşimli bir bakış açısından ASA çerçevesini betimleme eğilimlerine rağmen ASA bireysel sonuçların aksine örgütsel sonuçlarla ilgilidir (Schneider vd. 1995) yine de temel ilkeleri birey-iş uyumu ve kimlik arasındaki bağlantıya uygulanabilir. Basitçe ASA çerçevesi, bireylerin kendilerini benzer (yakın)

hissettikleri örgütleri ya da işleri kendi istekleriyle tercih ettiklerini önerir ki bu örgütler homojen yapı oluşturur ve daha yüksek uyumu teşvik ederler (Jansen ve Kristof-Brown 2006).

Birey-örgüt uyumu temel olarak “birey ile örgütün bağdaşabilirliğidir”. Chatman (1989) birey-örgüt uyumunu, bireyin değerler, amaçlar, kişilik ve tutum gibi birtakım temel özellikleri ile örgütün kültür, iklim, değerler, amaçlar ve normlar gibi bir takım temel özellikleri arasındaki benzerlik şeklinde tanımlamaktadır (Polatçı ve Cindiloğlu 2013).

Aslında, birey-örgüt uyumluluğu Kristof - Brown ve diğerleri tarafından (2006) üç özelliğe göre tanımlanmıştır:

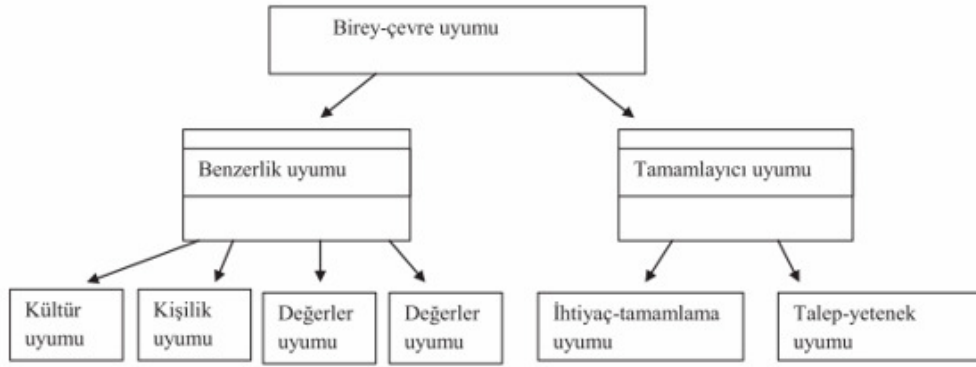
1. Çalışanların kişilik özellikleri ile örgüt özellikleri arasındaki benzerlik.
2. Çalışan ve kuruluş tarafından belirlenen hedefler arasında karşılıklık.
3. Çalışan ve örgüt arasındaki değer uyumu

Bu nedenle, birey-örgüt uyumuna dayanarak, potansiyel bir çalışanın sözü geçen özelliklerden en az birine sahip olması, iş başvurusu sırasında örgüt için uygun bir seçim olarak görülmesini sağlar.

Banagcheng, Jianxin ve Jin (2010)’e göre, birey-örgüt uyumunun iş sektörlerinde çalışanların iş sonuç davranışlarına pozitif etkileri gösterilmiş olsa da, yönetim uygulamalarını nasıl arttıracaklarını daha iyi anlamak için başka pazarlarda da araştırmalar yapılmalıdır. Önceki araştırma gayretleri göstermiştir ki, çalışanlar kendi kişisel özellikleriyle örgütün özelliklerini eşleştiremediklerinde, farklılıklardan kaynaklanan ve iş arkadaşları ve iş çevresiyle sürekli iç çatışmaların olduğu açık bir birey-örgüt uyumsuzluğu ortaya çıkar. Sonuç olarak, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları azalır ve kuruluştan istifa olasılığı artma eğilimine girer (Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004).

Westerman ve Cyr (2004)'a göre, birey-örgüt uyumluluğu, değerlerin, benliğin ve iş ortamının bileşimini içermelidir (Liu vd. 2011). Birey-örgüt uyumu iki boyutlu bir

kavramdır. Bunlardan birisi, bütünleyici uyumdur. Bütünleyici uyum, bireyin örgütteki diğer bireyler ile benzer özelliklere sahip olması ve taşınmasını ifade eder. Diğerisi ise tamamlayıcı uyumdur. Tamamlayıcı uyum, ise bir bireyin çevrede eksik olan özelliği tamamlaması ile ilgili bir uyumdur (Aktaş 2011). Ayrıca birey-örgüt uyumluluğu, çalışan özelliklerinin örgütsel özellik tanımlamalarıyla uyuştugu durumlarda işlevselleştirilen tamamlayıcı (supplementary fit) ve çalışan kişinin özelliklerinin önceki çalışanlar tarafından eksik bırakılan boşlukları doldurduğu ya da iş iklimi ile çalışanın psikolojik ihtiyaçlarının bir araya geldiği bütünleyici (complementary fit) uyumlara bölünmüştür. (Kristof-Brown vd. 2005; Liu vd. 2011). Araştırmaların çokluğuna dayanarak daha iyi bir birey-örgüt uyumu, mutlu çalışanlara, daha büyük olasılıkla olumlu iş davranışları görüntülenen örgütlere ve çalışanların daha az olası ayrılma girişimlerine neden olur (Liu vd. 2011).



Şekil 2.1. Birey-Çevre Uyumunda Farklı Bakış Açıları

Birey-örgüt uyumu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde yüksek birey-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık (Cable ve Judge 1996; Meyer vd. 2010; Verquer vd. 2003), iş tatmini (Cable ve Judge 1994), performans, motivasyon (Sekiguchi 2002) ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu, işten ayrılma niyeti (Hoffman ve Woehr 2006) ve iş stresi (Yıldırım Bulut ve Torun 2007) üzerinde olumsuz yönde etkili olduğu görülmektedir (Polatçı ve Cindiloğlu 2013). Birey-örgüt uyumu, birey ve örgütün inançları, değerleri arasındaki uyuşma ile (Burton, vd. 1999; O'Reilly vd. 1991) ya da işletme hedefleri ile bireyin hedefleri arasındaki uyuşma temelinde (Kristof 1996; Vancouver vd. 1994) ele alınabilir. Kristof-Brown ve diğerleri (2005) tarafından yürütülen bir meta-analiz çalışmasında birey- örgüt uyumunun örgütsel bağlılık,

bağlamsal performans, eleman devri, adayın işi kabulü, örgütün çekiciliği ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

2.1.6. Birey-İş Uyumunu

Çoğu organizasyonun çalışan seçimi süreci, birey-iş uyumunu elde etmeye odaklanır ve işe başlama ve iş tasarım stratejileri gibi uygulamalarla devam eder. Çalışan seçiminin temel kaygısı, işi yapmak için gerekli beceri ve yetenekleri olan başvuruları bulma olmuştur. Bu nedenle birey-iş uyumu araştırmaları günden güne önem kazanmaktadır. Öncelikle, birey-iş uyumu araştırmaları, çalışanların istekleri ve iş gereksinimleri arasındaki uyum merkezli çalışmalardır. Birey-çevre uyumunun alt kümeleri olan uyumun farklı türleri vardır. Bunlar;

- a) birey-iş uyumu,
- b) birey-örgüt uyumu,
- c) birey-grup uyumu,
- d) birey-kültür uyumu,
- e) birey-yönetici uyumudur.

Çalışan seçimi için geleneksel temelli bir kavram olan birey-iş uyumu, iş nitelikleri ve bireyin yetenekleri veya işin nitelikleri ve bireyin arzuları arasındaki eşleşme derecesi olarak tanımlanır (Tomlinson ve Winston 2011). Yani, birey-iş uyumu bir kişinin yetenekleri ve iş talepleri ya da bir kişinin arzu ve iş nitelikleri arasında uyum olarak tanımlanabilir. Birey-iş uyumu, birey-çevre uyumunun bir alt kümesidir ve birey ve iş özellikleri uyumunu gösterir. Birey-iş uyumu sıklıkla, işin bireyin bazı ihtiyaçlarını karşılayarak tamamlayıcı uyumunu sağlaması olarak, ya da bireyin beklentileriyle işin taleplerinin uyumu olarak görülmüştür (Edwards vd. 2006). Birey-iş uyumu bireylerin yaptıkları iş ile ne derece uyumlu olduklarını göstermektedir (Aktaş 2011). Diğer bir ifade ile birey-iş uyumu, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, kişilik özellikleri ile iş tanımında belirtilen bilgi, beceri, kişilik özellikleri arasındaki uyumdur (Yıldırım ve Torun 2007).

Birey-iş uyumunun yaygın işlevselleştirmeleri ihtiyaçlar - tedarikler ve talepler - yetenekler çerçevelerini içerir (Edwards vd. 2006). Böylece birey-iş uyumu kişinin yetenekleriyle iş gereksinimlerinin ya da kişinin arzularıyla işin nitelikleri arasındaki uyum olarak tarif edilebilir. İhtiyaçlar - tedarikler bakış açısı, bireylerin arzularını ve bu arzuları tatmin edebilecek iş niteliklerini ve özelliklerini içerir. Yetenekler-talepler çerçevesi, iş süreçlerini gerçekleştirmek için gerekli iş gereksinimlerinden ve bireylerin işin gereksinimlerini karşılamak için sahip olmaları gereken yeteneklerden oluşur. İş talepleri genellikle işi kabul edilebilir düzeyde gerçekleştirmek için gereken bilgi, beceri ve yeteneklerden oluşur (Caldwell ve O'Reilly 1990; Wilk ve Sackett 1996). Yetenekler; eğitim, deneyim ve çalışan yeteneklerini ya da bilgi, beceri ve yetenekleri içerir (Caldwell ve O'Reilly 1990; Dawis ve Lofquist 1984; French vd. 1982). Çalışan seçimi uygulamalarında, birey-iş uyumunu sağlamak için uygulanan stratejiler, özgeçmişler, denemeler, mülakatlar, referans kontrolleri ve diğer seçim şekillerinin varyasyonlarıdır. Yetenekler-talepler ile birey-iş uyumu ilişkisi, iş özellikleriyle iş tabanlı sonuçları elde eden bireyin karakteristik yönlerini doğrudan ilişkilendirir (Edwards vd. 2006).

Birey-iş uyumu sadece işin önemini ortaya koyar (Polatçı ve Cindiloğlu 2013). Birey-örgüt uyumu konusunun benzeri olarak, başvuranın seçimi ve çalışan seçim uygulamaları birey-iş uyumunun başlıca öncelleridir. Özellikle, çoğu örgütlerin çalışanların seçimi süreçleri geleneksel birey-iş uyumu sağlanması üzerine odaklanmıştır (Werbel ve Gilliland 1999). Örgüte girişi takiben (Hackman ve Oldham 1976), iş tasarım stratejisi birey-iş uyumunu kurmak için başka bir katkı olabilir (Brousseau 1983). Yüksek derecede birey-iş uyumunun bir dizi olumlu sonucu olduğunun dikkate değer kanıtları vardır.

Edwards " birey-iş uyumu, kişi ve işin bireysel ve örgütsel sonuçların müşterek etken belirleyicileri gibi işlediğini göstermektedir," şeklinde ifade etmiştir. Edwards birey-iş uyumu yapıları ile ilgili iki tema belirlemiştir, özellikle:

- a) çalışanların istekleri ve mevcut istekleri karşılayabilecek iş kaynakları
- b) iş gereksinimleri ve bu gereksinimleri karşılayabilecek çalışan yetenekleri (Wheeler vd. 2005).

Sekiguchi (2002) bu iki temalı anlayışı benimsemiş ve birey-iş uyumunu "ya bir kişinin yetenekleri ve iş gereksinimleri arasındaki uyum ya da bir kişinin istekleri ve bir işin nitelikleri arasındaki uyum" olarak tanımlamıştır (Sekiguchi 2002).

Robbins ve Judge (2009) birey-iş uyumu ile ilgili en iyi eklemenin Holland (1973)'in teorisi olduğunu vurgulamaktadır. Holland'ın birey-iş uyumu teorisi, altı kişilik tipi tanımlamakta ve kişilerin bir pozisyonu bırakma eğilimlerinin ve bunun onlarda yarattığı memnuniyetin, bireylerin kişiliklerini bu işle başarılı bir biçimde ne derece ilişkilendirebildiklerine bağlı olduğunu önermektedir (Robbins ve Judge 2009) . Özünde, Holland "insanların, onlar için iyi bir uyumun olduğu uygun ortamlarda oldukları zaman işlerinde en mutlu olduklarına inanıyordu" (Clifton 2002). Bu amaçla, Holland katılımcıların kişilik profilleri değerlendirerek, beğendikleri veya beğenmedikleri 160 meslek titrini kaydettiği Meslek Tercihi Envanteri denilen bir anket geliştirmiştir. Holland aşağıdaki altı kişilik tiplerini tespit etmiştir. Bunlar;

- a) gerçekçi; beceri, güç ve koordinasyon gerektiren fiziksel aktiviteleri tercih eden,
- b) soruşturmacı/araştırmacı; düşünme, organize ve anlayış içeren faaliyetleri tercih eden,
- c) sosyal; başkalarına yardım eden ve onların gelişimine katkı sağlayan aktiviteler tercih eden,
- d) geleneksel; kurallara bağlı, düzenli ve net faaliyetler tercih eden,
- e) girişimci; başkalarını etkilemek ve güç elde etmek için fırsat bulacağı sözel etkinlikleri tercih eden,
- f) sanatsal; yaratıcı ifadeyi sağlayan belirsiz ve düzensiz faaliyetleri tercih eden (Robbins ve Judge 2009).

Clifton (2002), Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık genelinde üniversite öğrencilerinden oluşan büyük bir gruba, CliftonStrengthsFinder® değerlendirmesinin ve Holland'ın meslek envanterinin uygulandığı bir çalışma tanımlamıştır. Ayrıntılı olmamakla birlikte, Clifton (2002) çalışmada şu sonuçları elde etmiştir:

- a) StrengthsFinder® değerlendirmesine ait temaların hiç birinin Holland'ın gerçekçi türü ile anlamlı bir ilişki göstermediği,
- b) StrengthsFinder® analitik ve idealaştırma (kavramsallaştırma) temalarının Holland'ın soruşturmacı türüyle (anlamlı bir ilişkili tanımlanmış olmasa da) ilişkili olduğu,
- c) Harekete geçirici, düzenleyici, inanç, iletişim, bağlılık, geliştirici, empati, kapsayıcı, pozitiflik, ilişkilendirici StrengthsFinder® temalarının Holland'ın sosyal tipi ile anlamlı olarak ilişkili olduğu,
- d) Başaran analitik, tutarlılık, disiplin, odaklanma, uyum ve sorumluluk StrengthsFinder® temalarının Holland'ın geleneksel tipi ile anlamlı bir ilişki gösterdiği,
- e) Harekete geçirici, düzenleyici, komuta edici, iletişim, rekabet, pozitiflik, kendine güven StrengthsFinder® temalarının anlamlı ölçüde Holland'ın girişimci tipi ile ilişkili olduğu,
- f) StrengthsFinder® harekete geçirici, adaptasyon, komuta, iletişim, kavramsallaştırma, girdi, pozitiflik, özgüven ve stratejik temalarının Holland'ın sanatsal türüyle ilişkili (anlamlı değil) olduğu bulunmuştur.

Saks ve Ashforth (1997), çok sayıda yazarı referans göstererek, birey-iş uyum algıları yüksek olduğunda özellikle iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel kimlik, işte kalma niyetleri, işe katılım, sağlık ve adaptasyon, örgütsel etkililik, düşük stres ve daha düşük geri dönüş gibi pek çok olumlu sonucu belirlemişlerdir. Dahası, Saks ve Ashforth (1997) "uyumla ilgili araştırmalarda neredeyse sadece işletmelerin uyumu (yani, işe alım, seçme ve sosyalleşmeyi) nasıl etkilediğine odaklanıldığını ve işe başvuranların uyumu etkilemek için neler yapabileceğinin ihmal edildiğini" belirtmişlerdir.

2.1.6.1. Birey-İş Uyumu ve Kimlik

Birey-iş uyumu ve kimlik, bireylere onların çevreleri içinde göreceli duruşlarıyla ilgili bilgi sağlar. Hem birey-iş uyumu hem de kimlik, etkileşimli bir bakış açısına sahiptir. Birey-iş uyumu ve kimlik, bireysel ve toplumsal bağlamın göz önünde bulundurulmasının fonksiyonlarıdır. Kimlik esas olarak bireylerin toplumla ilişkileri

konusunda kendilerini nasıl algıladıkları ile ilgilidir. Birey-İş uyumu ise bireyin işiyle ilgili uyum duygusu üzerinde durur. Brown (1997) örgütsel kimliğin birey etkileşimleri, iş aktiviteleri ve davranışlardan ve çevredekilerin bu aktiviteleri nasıl algıladıklarından kaynaklı gelişip korunduğu görüşünü savunmuştur (Brown 1997). Kaldı ki bu, işyeri beklentilerini karşılayan yetenekleri olduğu inancını taşıyan bireylerin, birey-iş uyumu ile direkt olarak ilgilidir.

2.1.7. Kişilik

İnsan, bireysel farklılıkları nedeniyle benzer durumlara farklı tepkiler verebilen bir canlıdır. Kalıtım, çevre ve yaşantılar sonucu oluştuğu düşünülen ve karar verme sürecindeki karmaşık sürecin, kişilikle ilişkili olabileceğini ifade etmek çok da iddialı bir tespit sayılmaz. Bireyler birbirine benzer fakat bir o kadar da farklı şartlarda kazandığı deneyimler aracılığıyla olayları algılamada ve dolayısıyla olaylara karşı sergilediği tutum ve davranışlarda ayrışabilirler. Geçmiş yaşantılar, aile, eğitim, siyasal sistemler ve çevre gibi çeşitli faktörler ve tarihi dönemsel özellikler (savaş, depresyon, sel, kıtlık vb.) bireyin tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Süreç içerisinde tüm bu etkilere maruz kalan birey kendine has bir mizaç ve kişilik özelliği sergileyebilmektedir.

Birçok bilim dalı tarafından incelenmekte olan kişilik konusu, insanın fiziksel ve sosyal çevresiyle etkileşimini ortaya koyan, insanın duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici biçimidir (Atkinson 1999). Bireyin özel ve ayırıcı davranışlarını içeren kişilik, bireyin sıklıkla yaptığı ya da en tipik davranışlarını temsil etmesi açısından özel bu tür davranışların kişiyi başkalarından ayırması açısından da ayırıcıdır (Clifford, Eski, ve Karakaş 2011).

Ones ve diğerleri (2005) kişiliği, kalıcı yapılar (eğilimler) ve bireylerin belirli şekillerde davranma eğilimleri olarak tanımlarlar. Onlar kişiliğin tek bir yapıya indirgenip basitleştirilemeyeceğini, bunun yerine insanları düşünmek, hissetmek ve bu yönlerde hareket etmek üzere sahip oldukları temel eğilimleri açısından birbirinden ayıran, baştan sona tüm bireysel özellikler olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu nedenle bir insanın kişiliği, kişinin kimliğini oluşturan köklü bir

mizaç olup diğerleri onu sadece bir yüz den daha fazlası olarak tanımaya yönlendirir. Bazıları bunun doğuştan gelen bir özellik olduğunu, sadece bir kişinin doğası olduğunu, kişiye zevk verdiğini ya da sıkıntı verici olduğunu söyleyebilir, ancak mevcut literatür, kişilerin örgütsel çevrelerindeki davranışlarını kapsayan diğer önemli kaygıları etkilemenin ötesine gideceğini önermektedir (Ones, Viswesvaran, ve Dilchert 2005). Bireylerin kendi kişilik özelliklerini bilmeleri ve diğer çalışanların kişilik özelliklerini tanımaları, onların iş hayatında başarılı olmalarına imkân sağlayacaktır. Kişilik bireylerin içinde bulundukları kültür, çevre ve inançların etkisi altındadır (Özkalp ve Kirel 2001).

Sosyal psikoloji ve örgütsel davranış çalışmalarında bireylerin kişilik özelliklerinin, bireysel, örgütsel ve çevresel özelliklerle ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Çalışma hayatı ve sosyal ortamlarda birey davranışının önemli bir belirleyicisi olan kişilik, “bireyin kendisi” merkez alınarak tanımlandığında, bireylerin fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerinin toplamıdır. Yanı sıra “başkaları açısından tanımlandığında” kişilik, bireyin toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır (Deniz ve Erciş 2010).

Kişiliği açıklamak için geliştirilen kuramları genelleyecek olursak psikoanalitik kuram, psikososyal kuramlar ve özellikler (Trait) kuramı olarak ifade edebiliriz. 19. yüzyılda Sigmund Freud (1996) tarafından ortaya atılan psikoanalitik kuramda insan kişiliği, bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır. Kişilik ayrıca, alt benlik, benlik ve üst benlik olarak da üçe ayrılır. Psikososyal kuramlardan biri olan ve Erik Erickson tarafından geliştirilen Psikososyal Gelişim Kuramı, benlik gelişimi üzerine odaklanır ve bireyin yaşamı boyunca 8 farklı dönemden geçerek benliğin kimlik duygusunun gelişimi ve korunmasındaki öneme vurgu yapar. Trait, yani özellik yaklaşımı ise beş faktör kişilik modelinde (BFKM) ayrıntılı olarak irdelenmiştir (Burger 2006).

2.1.7.1. Beş Faktör Kişilik Modeli

Kişiliğin açıklanmasına yönelik yazında birçok yaklaşım ele alınmakla birlikte; bu kapsamda geniş biçimde kabul gören ve psikometrik açıdan güçlü bir yapı barındıran beş faktör kişilik özellikleri yaklaşımı ön plana çıkmaktadır. Trait yaklaşıma göre bir özellik (nitelik) kişinin davranışlarını tanımlar ve karakterize eder. Özellikler bir bireyden diğerine derece değişir ve bireyler sahip oldukları niteliklerin her birinin derecesine göre sınıflandırılabilir (Costa ve McCrae 1990). Farklı nitelikler kişilik özellikleri biçimlendirmede kullanılabilir ya da bir ya da birden fazla kişilik faktörlerini belirlemede gruplandırılabilir (Costa ve McCrae 1992). En geniş kapsamıyla beş faktör kişilik modeli (BFKM), insan davranışları altında yatan özellik çeşitliliğini karakterize edecek en iyi yol olarak zihinlerin buluşma noktasını temsil eder. Beş faktör kişilik modeli (BFKM) araştırmacıları genel kişilik alanımızın beş genel faktör açısından özetlenebileceğini iddia etmişlerdir, bunlar; “uyumluluk”, “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “özdisiplin” ve “gelişime açıklık” özellik boyutlarını içermektedir.

Beş faktör kişilik modelinin temelini oluşturan Trait yaklaşımına göre kişilik, bireyin sahip olduğu özellikler tarafından belirlenen bir yapıdır. Büyük beş modeli olarak da tanımlanan modelde kişilik özelliklerinin belirli kombinasyonlarına dayalı bir kişilik tipolojisi kurmak için yapılan tüm girişimler (Asendorpf vd. 2001; Asendorpf ve Van Aken 1999; Barbaranelli 2002; De Fruyt, Mervielde ve Van Leeuwen 2002; Herzberg ve Roth 2006; Robins vd. 1996) Block ve Block’un (1980) kişilik tipolojisine atıfta bulunur. Büyük Beş modeline dayalı, kişilik tiplerinin bilinen en iyi sınıflandırması, üç kişilik tipini tanımlar (Asendorpf ve Van Aken 1999; De Fruyt vd. 2002).

Bu tipoloji esnek, kontrol altında ve kontrol dışında olarak adlandırılan kişilik tipleri arasında farklılık gösterir. Bu sınıflandırma bir boyutuyla ego esnekliğine (çevrenin taleplerine karşı bireyin esneklik ve uyum derecesi) diğer boyutuyla ego kontrolü (yoğunluğu hangi dürtüler ve dilekler ile ifade edilmiştir – diğer / patlayıcı davranış ve dürtüsellik de öz-disiplin olan bir eksen boyunca ölçülür) üzerine odaklanan Block ve Block’un (1980) önermesine dayalıdır. Esnek kişilik için spesifik tipoloji,

esnek insanların düşük puanlar elde ettiği bir boyut olan nevrotiklik hariç tüm Büyük Beş boyutları için ortalamanın üzerinde puanlar ile gösterilmiştir. Kontrol dışı kişiliği için tipoloji; genellikle nevrotik ve sorumluluk özellikleri ortalamanın üzerinde olanlar için yüksek puanları kapsarken bununla kombine olarak düşük dışadönüklük puanlarını içerir. Son olarak, kontrol altında olan kişilik çeşidi profili genellikle yüksek seviyede nevrotiklik ve dışadönüklük ile birlikte düşük yumuşak başlılık ve dürüstlük ile karakterizedir.

Beş faktör kişilik modeli (BFKM) teorisi sözlük hipotezi olarak da bilinen özellikler teorisinin bir ürünüdür. Fikir odur ki, “nitelik” insanlar arasındaki bireysel farklılıklar için temel bir ölçüttür. Bu yaklaşımda araştırmacı, sıfatların devasa bir listesini derleyebilir ve öznelere bu sıfatlara bağlı olarak kendileri ve diğerleri hakkında hedef belirlemek üzere sorular sorabilir. Çeşit kümelemesi ve öz analiz tabanlı teknikler, sıfat boyutlarının değerlendirmelerini nitelik boyutu olarak tutulan çok daha az sayıda özelliğe daraltabilir. İnsan özellikleri ve özellik yapılarına ilişkin bu yaklaşım tarzı Galton’a (1884) atıfta bulunur. Sözlük hipotezi 20. yüzyılın erken dönemlerinde çeşitli araştırmacılar tarafından kullanılmıştır. Örneğin, Cattell (1947) 16 PF isimli çok iyi tanınan 16 faktör kişilik aracına erişirken, 4500 sıfat (nitelik) ve dolaylı faktör analizini kullanmıştır (Cattell 1947). Belirlenmiş on altı temel özellik şunlardır:

1. Çekingen, İhtiyatlı-Sokulgan
2. Az zeki-Çok zeki
3. Duygularından etkilenen-Az etkilenen, Düzenli
4. Çekinik-Baskın
5. Ciddi-Neşeli
6. Kestirmeci-Bilinçli ve tedbirli
7. Uysal-Maceracı
8. Dik başlı-Duygusal
9. Güvenilir-Şüpheli
10. Pratik-Hayalci
11. Doğru, açık-İçten pazarlıklı
12. Kendine güvenen-Endişeli, Vesveseli

13. Tutucu-Deneysel
14. Gruba bağı-Kendine güvenli
15. Kontrolsüz-Kontrollü
16. Rahat-Gergin

Bugün, sözlük hipotezi, çalışan testlerinde kullanılan kişilik araçlarının geliştirilmesinde temel oluşturmaktadır. Beş faktör kişilik modeli (BFBM), Fiske (1943), Tupes ve Chrystal (1961) gibi önceki araştırmacılar tarafından önerilmiş olsa da, Norman'a (1963) kadar şu an bulunduğu sınıflandırmada değildi. Norman beş faktör kişilik modelinin beş boyutunun bugünkü araştırmacıların bildiği haliyle isimlerini vermiştir (Costa ve McCrae 1995; Norman 1963).

Norman ilk faktörü dışadönüklük olarak isimlendirmiştir. Dışadönüklük sosyallik, topluma karışma, atılganlık ve konuşkanlık gibi sosyal nitelikleri ihtiva eder. Dışadönüklük (Extraversion): Yüksek dışa dönük insanlar konuşkan, iddialı, girişken aktif ve insan odaklıdır. Onlar başkaları ile etkileşimden hoşlanırlar ve kişilerarası ilişkileri sürdürebilirler. Onlar enerjiktir ve meydan okumaları severler. Yüksek içe dönük insanlar içine kapanık, görev odaklı ve sessizdirler (Costa ve McCrae 1992). Dışadönüklük boyutu, bireyin özgürlüğün bir derecesi olmaksızın tecrit ve yalnızlığı tercih etmesinin tersine, geniş grupları ve toplanmaları tercih etmesini, neşe ve heyecan yerine iyimserlik, etkinlik ve yatkınlıkla karakterize edilmesini özetler (Costa ve McCrae 1992).

İkinci boyut, duygusal istikrar, nevrotiklik kavramının öncül karşılığıdır. Duygusal açıdan istikrarlı bir kişi anksiyete, depresyon, güvensizlik ve öfke gibi nevrotik eğilimlerden arınmış olarak görülür. Nevrotiklik ölçeği, uyumsuzluk ya da nevrotiklik, skalanın bir ucunda yansıtılırken diğer ucunda devamlı uyumu ya da duygusal istikrarı yansıtır. Nevrotiklik (Neuroticism): Yüksek nevrotik özellikte olan insanlar anksiyete, korku, üzüntü, utanç, öfke, depresyon, düşmanlık ve suçluluk gibi olumsuz duygular yaşamaya eğilimlidir. Bunların genellikle irrasyonel (akla, gerçeğe uygun olmayan) fikirleri vardır ve streslerini yönetmekte daha fazla zorluk yaşarlar.

Düşük nevrotik özellikler gösteren insanlarsa stresli durumlarla fazla duygusallaşmadan başa çıkabilmektedirler (Costa ve McCrae 1992a).

Üçüncü boyut uyumluluk, iyi huylu, kibar, yardımsever, nazik ve başkalarına karşı hoşgörülü olan bir kişiyi karakterize eder. Uyumluluk (geçimlilik) boyutu, bireylerin fedakârlığı, diğerlerine sempatileri ve diğerlerinin de kendilerine eşit oranda faydalı olacağı inancı üzerinde kuruludur. Uyumluluk/Geçimlilik (Agreeableness): Yüksek uyumlu insanlar temelde fedakârdır. Başkaları ile işbirliği yapmaktan hoşlanırlar ve her zaman yardım etmeye hazırdırlar. Benmerkezci ve daha az geçimli insanlar, başkalarının niyetleri konusunda şüpheli, işbirliği yerine rekabetçiliği tercih eden yapıdadırlar (Costa ve McCrae 1992).

Dördüncü boyut sorumluluktur. Sorumlu insanlar çalışkan, sorumluluk sahibi ve organize olmuş ve genellikle faaliyetlerini planlayan insanlardır. Öz disiplin/Sorumluluk (Conscientiousness):Yüksek sorumluluk bilincine sahip insanlar düzenli, öz disiplinli ve azimlidirler. İşlerinde ve üniversitede başarılı olarak bilinirler. Titiz, dakik ve güvenilirlerdir. Düşük sorumluluk sahibi insanlar güvenilmez, tembel, dikkatsiz, zayıf iradeli ve hedonisttirler (Hazzın mutlak anlamda iyi olduğunu, insan eylemlerinin nihai anlamda haz sağlayacak bir biçimde planlanması gerektiğini, sürekli haz verene yönelmenin en uygun davranış biçimi olduğunu savunan felsefi görüş)(Costa ve McCrae 1992). Çalışma hayatı ve iş gerekleri açısından incelendiğinde sorumluluk, özellikle planlama, organizasyon ve görev süreçleri esnasında kendini kontrol anlamına gelir. Sorumluluk özelliği, çoklu mesleki gruplarda örgütsel başarı ve tüm bireyler için 177 çalışmada yapılan meta analizinde olduğu gibi birkaç başarı ölçümünde bağlantılı olmuştur (Barrick ve Mount 1991; Costa ve McCrae 1992).

Son boyut hoşgörülü, istekli, meraklı ve kültürlü insanları karakterize eden deneyime açıklıktır. Yeni bir deneyime yüksek açıklık seviyesiyle karakterize edilen bireyler, alışılmadık olmaya eğilimli, yeni kavram ve fikirleri kabule daha istekli, fenomenler ve kafa karıştıran şeyler hakkında meraklıdırlar (Costa, McCrae ve Holland 1984). Deneyime Açıklık (Openness to experience): Deneyime açıklığı yüksek insanlar, sanatı ve estetiği takdir ederler. Onlar, çeşitlilikten ve entelektüel meraktan hoşlanırlar.

Yeni tecrübeleri takdir eder, keşfeder ve belirsizliği tolere edebilirler. Fikirlerinde, değerlerinde ve inançlarında tutucu değillerdir. Tecrübeye az açık insanlar ise tutucu ve kısıtlı ilgilidirler (Costa ve McCrae 1992).

Yıllar geçtikçe, çalışmalar performansı etkileyebilecek kişilikle bireysel iş performansı (Barrick ve Mount 2005) arasındaki bağıntıyı ve hatta fiziksel sağlıkla kişisel özellikler arasındaki bağlantıyı araştırmak için yönetici kişilikleri ile tatmin, bağlılık ve işten ayrılma eğilimlerini de kapsayan ast davranışları arasındaki ilişkiyi incelemede Büyük Beş'i kullanmışlardır (Smith ve Canger 2004).

2.1.7.2. Kişiliğin Uyumluluk Boyutu

Bu çalışmada kişilik, uyumluluk boyutu açısından ele alınacaktır. Uyumluluk özelliği kişilerarası ilişkilere yönelik bir boyut olup, özellikle kişinin diğer kişilerle olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Uyumluluk faktörü yüksek kişiler; güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü olarak tanımlanmakta iken, uyumluluk faktörü düşük kişiler, düşmanca, yarışmayı seven, güvenilirmez, inatçı, kaba ve şüpheli olarak görülmektedir (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Çetin ve Hazır 2012). Costa ve McCrae (1995) iddia ettiği şekliyle uyumlu kişiler fedakâr, iyi huylu, nazik, özverili, yardımsever, güvenilir, hoş görülür, affedici, kolay aldatılabilir, özü sözü bir, esnek ve empatik olmaya meyillidir. Diğer taraftan uyumsuz veya muhalif olan bir kişi egosantrik, asabi, kaba, bencil, işbirliği yapmayan, cimri, kusur bulan, inatçı, kibirli, manipülatif, şüpheli ve rekabetçi olmaya meyillidir.

Yumuşak başlılık, geçimlilik gibi adlandırmaları bulunan uyumluluk faktörü, güven, dürüstlük, altruizm (beklentisiz aşırı fedakârlık), itaat, alçakgönüllülük ve merhametlilik alt boyutlarıyla tanımlanmaktadır. Uyumluluk kuramı iki ucu keskin bir bıçak gibidir. Bir taraftan uyumlu bireyler psikolojik olarak daha sağlıklı ve uyumsuzlara göre daha popülerdir, fakat şüpheli ve eleştirel olmanın avantajlı olduğu zamanlar da vardır (örn. kendi menfaatlerini korumak).

Yüksek uyumluluğa sahip bireyler cana yakın, yumuşak başlı, merhametli ve iş birlikçiyken uyum düzeyi düşük olanlar genelde şüpheli ve muhalif bir yapı sergiler. Uyumlu kişilik tipleri sosyal uyum için çaba gösterir (John, Donahue ve Kentle 1991). Bu çaba, Kelley'nin (1991) eleştirel geri bildirim vermede vurgu yaptığı “etkili” takipçi veya Chaleff'in (1995) lideri zorlama cesareti olarak tanımladığı durumlarda beklenen davranışları baskılayabilir. Uyumlu bireyler lideri karizmatik biri olarak tanımlamaya yatkındır (Schyns 2006), ki bu durum lidere olan sadakati (Wernimont 1971) ve ona hizmet etme cesaretini kolaylaştırır (Chaleff 1995). Dolayısıyla, uyumluluk bireylerin lidere karşı çıkmaları veya lideri desteklemeleri açısından takipçi tiplerini şekillendirmede rol oynayabilir. Birçok gözlemci uyumluluğu daha yüksek düzeyde iş tatmini ile de ilişkilendirmektedir (Hurtz ve Donovan 2000; Salgado 1997), bu da uyumlu bireylerin rolleri ve sorumlulukları konusunda daha hevesli olduklarına işaret edebilir (Wernimont 1971). Uyumluluğun liderlik rolünde düşük performansla ilişkilendirildiğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Lim ve Ployhart 2004). Bu, gereğinden fazla uyumlu bir insanın diğerlerine karşı durmakta zorlanacağını akla getirmektedir. Yüksek uyumluluğa sahip bireyler, liderin kararlarına güvenme isteğinin ve bağımsız hareket etme isteksizliğinin iyi bir takipçi olmanın özellikleri olduğunu düşünebilirler. Düşük düzeyde uyumluluk, karşı gelme noktasında daha büyük istek ve lider-takipçi ilişkisini korumada daha düşük kaygı seviyesini ifade eder.

Genel olarak, yüksek uyumluluk düzeyine sahip takipçi tipleri güvenme ve liderle uyumlu ilişkiler geliştirme davranışlarını gösterirken düşük uyumluluğu sahip olanlar lideri sorgulama veya kontrol etme, uygun takipçi davranışları yerine görevlere odaklanma davranışları sergilerler. Uyumluluk faktörü yüksek kişilerin birey-örgüt ve birey-iş uyumu konularında daha başarılı olacağı, yeni iş koşullarına ve yeni şartlara uyum sürecini daha kolay ve hızlı yaşayacakları düşünülmektedir.

2.1.8. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti (İAN), bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteğidir (Tett ve Meyer 1993). İşten ayrılma niyeti bir organizasyon çalışanının organizasyonu terk etmeyi planlıyor olup olmadığının bir ölçüsüdür. Çalışanın işten ayrılma eğilimi

(bir organizasyon çalışanının işi bırakacağına yansımasıdır), işi bırakma davranışına dönüşebilir (D.-C. Lee, Hung, ve Chen 2012). Ayrılma niyeti, bir organizasyondan ayrılmak istediklerini bildirmek isteyen çalışanların algıları ya da arzularıdır. Genellikle personel devir hızı modelleri içinde bir bileşen olarak ve kişi örgütten ayrılmadan hemen önce doğrudan doğruya oluşan bir adımdır ki bu, yönetim için önemli bir kavram haline gelir (Manlove ve Guzelli 1997). Organizasyonun stratejik planlamasında, hangi çalışanın işte kalacağı veya ayrılacağını anlamak veya sezinlemek son derece önemlidir. Özellikle de organizasyonda kritik bir görev üstlenen, geçmiş yıllarda yapılan planlamalarda geleceğe yani bu güne yönelik teknik ve örgütsel becerilerinin gelişimine yönelik uygulamalar yapılmış, başka bir deyişle kariyer planlaması yapılarak yatırımına dönüştürülmüş çalışanların işten ayrılması örgütte sorunların oluşmasına neden olabilir. Bu sorunlar işten ayrılan çalışanın yerini doldurmak için, personel bulma, işe alma, oryantasyon vb. yeni ve ek yük getirici, maliyetli bir sürecin başlamasına, mevcut çalışanların iş yükünün de artacağı düşünüldüğünde iş kayıplarına ve stres gibi örgütsel sonuçlara neden olabilir. Yanı sıra çalışanın işten ayrılması sonrasında ortaya çıkabilecek hukuki sorunlar da mevcuttur. O'Reilly ve diğerleri birey-örgüt uyumu ile sayısız farklı işyeri çıktısının ilişkili olduğunu ve birey-örgüt uyumunun çalışanın işten ayrılma niyetinin önemli bir tahmini olacağını belirlemişlerdir (O'Reilly vd. 1991).

Robbins ve diğerlerine göre örgütün destekleyici olduğunu algılayan çalışanlar işleri ile ilgili rol gerekliliklerini yerine getirmeye kendilerini daha fazla adamakta ve başka iş arama olasılıkları daha düşük olmaktadır (Robbins vd. 2000). Örgütsel yapı da işten ayrılma niyetinin belirleyici bir faktörüdür. Yöneticinin tutum ve davranışları, örgüt içi adalet ve güven duygusu gibi faktörler çalışanların işten ayrılmayı düşünmesine neden olabilir. İşten ayrılmada önemli konulardan birisi de örgüt kültürüdür. Bireysel değerler ve örgütsel değerler arasındaki çatışma bireyi işten ayrılmaya iten önemli ölçülerden birisidir. Bununla birlikte ücret, ücret artışları, terfi, ödüllendirme ve cezalandırma yöntemleri gibi motivasyon kaynakları çalışanın işte kalma veya işten ayrılma kararında etkili olabilmektedir. Örgütsel davranışta önemle üzerinde durulan bir konu olan çalışanın işinden ayrılması, örgüt açısından yeteneklerin kaybı, ilave çalışan toplama ve yönetim maliyetlerini artırma gibi pratik bazı problemlere neden olmaktadır (Takase vd. 2005). Örgütsel adaleti zedeleyici tutum ve davranışların,

örgüt için yeni iş gören bulma, eğitme, uyum sağlama, iş kazaları gibi maliyetleri olmaktadır, genel ekonomiye de iş kaybı, üretim kaybı olarak yansımaktadır. İş görenler açısından da, gelir düzensizliği, psikolojik sorunlar, ailevi sorunlar, işe özel kazanımların boşa gitmesi, yeni işe uyum, yeni eğitim gibi maliyetleri bulunmaktadır (Avcı ve Küçükusta 2009). İşlevsel olarak düşünüldüğünde niteliği düşük personelin işinden ayrılması ne kadar istenen bir sonuçsa, eğitilmiş ve nitelikli personelin işinden ayrılması da o ölçüde istenmeyen bir durumdur (Sağlam vd. 2010).

Ayrılma niyeti ayrılma davranışının en güçlü ve en doğrudan habercisidir ve iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ayrılma davranışı arasındaki ilişkiye aracılık eder (Demircan, Ceylan 2003). Rusbelt ve diğerleri işten ayrılma niyetini, çalışanların iş yerindeki koşullardan tatminsiz olmaları durumunda gösterebilecekleri yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlamaktadırlar (Büte 2011).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın yakın bir zamanda kendi isteğiyle ve bazı nedenlerin etkisiyle işine son verme düşüncesi olarak ifade edilir (Bouckennooghe vd. 2013; Şahin 2011). Çalışanların işten ayrılması, işletmeler için önemli bir sorun niteliğindedir. Çalışanların işten ayrılması üzerine yapılan bir araştırmada işten ayrılma davranışının önemli ölçüde kişilerin örgüte bağlılıklarının bir belirtisi olan iş motivasyonu ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur (Yıldız vd. 2014). İşten ayrılma niyeti, iş görenin örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli bir kararı veya niyeti olarak ifade edilmektedir (Bartlett 2001). Daha yalın bir ifadeyle, işten ayrılma niyeti, iş görenin örgütten ayrılma konusundaki düşünceleridir. March ve Simon'un klasik işten ayrılma modeline göre bu düşünceler, algılanan ayrılma arzusu ile örgütten ayrılma kolaylığının bir fonksiyonudur (Gürbüz ve Bekmezci 2012). Morita ve diğerlerine (1989) göre işten ayrılma niyeti, ayrılma kararını iki şekilde etkilemektedir.

- a) İşten ayrılma niyeti, başka iş olanakları olmamasına rağmen, işi bırakmaya doğrudan neden olabilir.
- b) İş görenin yeni iş olanakları araştırmasına yol açarak iş bırakmayı dolaylı olarak etkileyebilir (Morita vd. 1989).

İşten ayrılma niyetinin şiddeti çevresel koşullarda alternatif iş imkânlarının sınırlı olması halinde bile etkili olabilir. Yanı sıra yoğun rekabet koşullarında nitelikli bir çalışana rakipler tarafından yapılan, daha iyi koşullarda çalışmaya yönelik teklifler de çevresel özellikler olarak değerlendirilebilir. Bu ve benzeri durumlarda örgüt için yalnızca çalışanın işletmeye olan duygusal bağlılığı ve sadakati işi bırakma kararında etkili olabilir.

Bir örgütün iyi bir iletişim ortamına sahip olabilmesi için çalışan hem yöneticisiyle hem de çalışma arkadaşlarıyla rahatça iletişim kurabileceği imkânlarla sahip olabilmeli, işi ve işyeri ile ilgili bilgilere kolayca ulaşabilmeli, işyerinin amaç, politika, hedef ve sorunları hakkında bilgi sahibi olabilmeli ve işiyle, işyeriyle ilgili fikir ve önerilerde bulunabilmelidir. Eğer bir işletmede böyle bir iletişim ortamı olursa çalışanların iş tatmini yüksek, devamsızlık ve işgücü devir hızı düşük olabilir (Eronat 2004). Diğer bir yaklaşımda işten ayrılma niyetinin, bilişsel ve davranışsal boyutu olabilir. Çalışanın işten ayrılmayı düşünmesi bilişsel boyutu nitelerken, işten ayrılmaya yönelik hareket sergilemesi ise davranışsal boyut şeklinde ifade edilebilir. Nihai karar ise piyasa koşullarına bağlı olarak, yeni bir iş bulabilme ve iş mevcudiyetine bağlıdır (Gürbüz ve Bekmezci 2012).

Yönetici ve çalışan arasındaki güven ilişkisi çalışanın iş tatminini artırabilir, devamsızlık ve işten ayrılma niyetini azaltabilir.

2.1.8.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

İnsanları yalnızlaştıran, standartlaştıran veya hayati tehlikelere sahip aşırı yorgunluğa neden olan ve olumsuz özelliklere sahip işler, işten ayrılma niyeti üzerine ciddi etkiye sahip olup, yönetimler açısından çözümü zor konularda arasındadır. İşten ayrılma niyetini hemen hemen tüm bireysel faktörler etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, Arnold ve Feldman demografik değişkenler, görev süresi, bulunulan mevkie uyum, mevki değiştirme niyeti ve alternatif işlerle ilgilenmenin işten ayrılma niyetinin birer belirleyicisi olduğunu ifade etmiştir (Arnold ve Feldman 1982).

2.1.9. İşe Yabancılaşma

İş yönelimi, işin anlam ve önemi gibi sorularla karşılaştığımızda neden çalışırız sorusuna yanıt aramak gereklidir. Bu anlamda çalışma hayatı ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. ABD’de yapılan bir çalışmada çoğu yetişkin Amerikalının uyanık oldukları zamanın, diğer aktivitelerine göre büyük bir çoğunluğunu çalışarak harcadıklarından, “iş” modern hayatta merkezi bir yer tutmaktadır (Baumeister 1991). Çalışmak sadece maddi ihtiyaçları karşılamakla kalmaz. İşin anlamı bireyin saygınlık ihtiyaçlarını, amaç duygusunu ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilir (Locke ve Taylor 1990). Claes ve Wrzesniewski yaptıkları çalışmalarda buna ek olarak, işe bağlı anlamın işle ilgili sonuçlarda bir dizi bir fark yaratabileceğini ifade etmişlerdir. Ücretli istihdamlarında bir anlam bulan bireyler, işin getirdiği finansal ödüllerin ötesinde, yüksek mesleki ve yaşamsal tatmin, daha iyi mesleki performans, daha uzun görev süresi ve daha az sayıda hastalık beyanında bulunulan gün sayısı gibi değişkenler bulunduğunu bildirmişlerdir (Claes vd. 1994; Wrzesniewski vd. 1997). Amerikalılar ise anlamlı bir işi; ödül, gelir, iş güvenliği ve çalışma süreleri üzerinden değer verdikleri bir iş özelliği olarak bildirmişlerdir. Bu nedenle bunlarla ilişkili özelliklerle birlikte işe bağlı anlamları anlamak, sadece bireyler için değil, bu bireylerin çalıştığı örgütler için de önemlidir (Cascio 2006). Çalışanlarının çeşitli nedenlerle işe yabancılaşması örgütler için de çeşitli sorunlar oluşturmaktadır. Modern çalışma hayatında çalışılan bir konu olan işe yabancılaşma irdelenmeden önce yabancılaşma kavramını tanımakta fayda vardır.

Yabancılaşma kavramı özellikle günümüz sanayi toplumlarında tüm kurumları ve insan ilişkilerini etkileyen bir kavram haline gelmiştir. Modern toplumlar ve endüstrileşmenin getirdiği “uzmanlaşma ve iş bölümü” toplumun tüm bireylerinin birbirilerine ve diğer şeylere yabancı kalmasına neden olmaktadır. Yabancılaşma, yani yabancı olma hali, bir insanın hayatını, insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir. Genel anlamda yabancılaşma, bireylerin birbirlerinden veya belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmalarını ifade eden, bireysel psikolojik bir durumdur. Bir şeye derinden içten bağlı olamama, yabancılık duygusu, bütünleşememe, ilişkilerin kopukluğu, ilgisizlik,

izole olma, geri çekilme, soğuma, şeylere karşı anlamsızlık gibi duygu ve davranışlar yabancılaşmanın göstergeleri olarak değerlendirilir (Tezcan 1985).

Yabancılaşmanın kavramsal kullanımı, entelektüeller tarafından iki farklı anlam içermektedir. İlki; bireyin, bir toplum veya gruptan uzaklaşması ve kendisini o topluma/gruba ait hissetmemesi durumudur. İkinci kullanımı ise metalaşma/şeyleşme olarak özetlenir. Bireye obje muamelesi yapılması, “şey”e dönüşmesi ve bu süreçte kimliğini kaybetmesi durumudur.

Çalışan yabancılaşması, genellikle endüstriyel emek, çalışma sosyolojisi ve politik ekonomi bağlamında ele alınan bir faktördür. Terim bıkkınlık, psikolojik geri çekilme, duygusal uyumsuzluk, güçsüzlük hissi, olumsuz etkili deneyimler ve düşük etkinlik seviyesiyle eş anlamlıdır (Diefendorff vd. 2003; Morris ve Feldman 1996; Pearlin 1962).

İşe yabancılaşma, çalışanı iş ürünleri, iş süreçleri, sosyal etkileşim ve yeteneklerini gerçekleştirme gibi iş koşullarının hoşnutluğundan ayıran durumları belirler (Cheung 2008). İşe yabancılaşma, çalışanı üretim sürecinin meyvelerinden, iş süreçleri üzerindeki kontrolden, ast ve üstleriyle etkileşiminden ve potansiyelleriyle yeteneklerini gerçekleştirmekten yoksun bırakan iş koşullarını belirler (Kanungo 1992). İşe yabancılaşma, iş kontrolünü, güçsüzlüğü ve çalışan kişinin potansiyellerini ve yeteneklerini aşan taleplerde bulunulmasını kapsayan bir tür iş stresidir (Cheung 2008). Diğer bir tanımda işe yabancılaşma “kariyer ve mesleki gelişimle ilgili hayal kırıklığının yanı sıra profesyonel normları yerine getirmek için yetersizlik üzerine bir hayal kırıklığı” olarak tanımlanmıştır (Aiken ve Hage 1966).

İş gören yabancılaşmasında birey, üretim ve örgütsel süreçlerin bir parçası haline gelir. Bireysel ve örgütsel çalışma koşullarına bağlı olan iş gören verimliliği yönetim anlayışı ile doğrudan ilişkilidir ve çalışanın işe karşı yabancılaşmasına sebep olabilir. İşe karşı yabancılaşmanın iş gören üzerindeki etkisi; iş ve yaşam tatmininin kaybolması, düşük üretkenlik, düşük motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat,

yüksek düzeyde işgücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini göstermektedir (Tutar 2009).

Hiyerarşik veya paralel örgütlenmiş merkezi veya çok merkezli yönetim yapıları, iletişim kanalları, iletişim türü ve çalışan otonomisi gibi örgütsel ve yönetsel süreçler, örgüt yaşamı ve çalışma şartları açısından önem taşımakta, dolayısıyla da çalışanları doğrudan etkilemektedir. Örgütsel ve yönetsel yapıdaki yönetim anlayışı, çalışanlar üzerinde yabancılaşma duygusunun oluşmasına neden olabilir. Örgüt yönetim tarzı, liderlik modelleri ve örgüt kültürü bunlara örnek olarak verilebilecek bazı somut değerlendirmelerdir. Nightingale ve Toulouse (1978) işyerinde yabancılaşmayla şu önemli faktörler arasındaki ilişkiyi incelemiştir;

- 1) bireyin sosyo-demografik özellikleri;
- 2) bireyin hoşlandığı örgüt içindeki kişiler arasındaki ilişkilerin kalite ve doğası;
- 3) organizasyon yapısı.

Peotonjee ve Neyaz (1977), endüstriyel personel ile yaptığı çalışmada, 1) mesleki hiyerarşi, 2) eğitim, kazanç ve mesleki saygınlık konularında göreceli yabancılaşma seviyeleri olduğunu belirlemişlerdir.

Blauner (1964) işe yabancılaşma ile ilgili yaptığı çalışmalarda, analizleri için dört farklı işe yabancılaşma tipi tanımlar. Bunlar;

- 1) Güçsüzlük
- 2) Anlamsızlık
- 3) Tecrit ve
- 4) Kendine yabancılaşmadır.

Blauner'in (1964) tanımında güçsüzlük, iş sürecindeki diğer insanların ya da teknoloji gibi bazı kişiliksiz sistemlerin manipülasyonlarını ve kontrollerini içerir. Güçsüz insanlar etki edemez tepki verirler; kendi varlık durumlarını değiştiremezler. Anlamsızlık, insanlar kendi iş aktiviteleriyle tamamlanmış nihai ürün arasında bağlantı göremediklerinde deneyimlenir. İş bölümü arttıkça ve iş daha ve daha alt bölümlere ayrıldıkça, anlamsızlık endüstriyel iş yerinde daha büyük bir sorun haline gelmektedir.

Tecrit, insanların işyerinde tatmin edici sosyal ilişkiler kuramadıkları durumlara değinir. Gürültü seviyesi bir konuşmaya izin vermeyecek derecede yüksek olduğunda ya da insanların çalışırken birbiriyle iletişim kurmasının yasaklandığında ortaya çıkabilir. Son olarak, kendine yabancılaşma, işçilerin kişiliklerini kaybetmeleri ve işlerinden ayrılmalarıdır. Burada, iş içsel ya da kişisel tatmine sahip değil ve sıkıcı, monoton ve tatmin edici olmama eğilimindedir (Blauner 1964).

Seaman (1959) işe yabancılaşmanın beş alternatif anlamını tespit eder. Seaman'a göre, iş yabancılaşması tekdüze veya genel deneyimsel değildir, ancak güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, izolasyon ve kendine yabancılaşmadan oluşan beş farklı boyutta analiz edilebilir (Develioğlu ve Tekin 2013; Tezcan 1985).

Seaman ilk boyutu olarak güçsüzlüğü görür. Güçsüzlük, Marksistlerin kapitalist toplumda işçilerin durumlarını yansıttığı şekliyle bir yabancılaşma kabulüydü. Bu anlamda güçsüzlük, öznel yabancılaşmanın tüm boyutları için temel kabul edilebilir. Ancak, Seaman bu kavramı sosyolojikten sosyo-psikolojik ve öznel bir seviyeye taşır (Israel 1971). Seaman'a göre güçsüzlük, kişinin kendi eylemleriyle kendi ihtiyaçlarının tatminine etkisi olasılığının çok düşük olduğu hissidir. Bireyler ait oldukları sosyal sistem içerisinde kendi kaderlerini yerine getiremez olduklarını kavradıklarında, modern endüstriyel toplumda güçsüzlüğü deneyimlerler (Seaman 1959).

İkinci boyut anlamsızlık olarak ifade edilmiştir. Hayat, bireyler parçası oldukları sosyal örgütün işleyişini anlamamaya başladıklarında ortaya çıkar. Çalışanlar kendi eylemlerinin sonuçlarını öngöremediklerinde ve bu eylemlerin manasını anlayamadıklarında, ürün üretiminde oynadıkları role ilişkin kafa karışıklığı ortaya çıkabilir. Seaman'a (1971) göre “Birey neye inanması gerektiği hususunda açık değildir” ve “karar verme sürecinde netlik için bireyin asgari standartları yerine getirilmemektedir”. Bir kapitalist düzende, sıradan işçilerin günlük rutinde yönetici ve işyeri sahiplerinden farklı işler yapacakları farz edilir. Ancak işlerinin sonuçlarını göremezlerse, günlük rutinlerini anlamsız algılama eğilimine girerler. Sonuç olarak, ürün üretiminde oynadığı rolü hakkında kafa karışıklığı doğmuş olabilir ki bu kafa

karışıklığı; işçilerin artık kendi eylemlerinin sonuçlarını tahmin etmelerinin mümkün olmaması ve bu eylemlerin anlamını anlamakta başarısız olmalarıdır (Seeman 1971).

Seeman'ın (1959) üçüncü boyutu, kuralsızlık; yapılacak eksikler varken gelişmeye yönelik güçlü toplumsal baskılar olduğunda ortaya çıkar. Bu, bireyin meşru olmayan veya yasadışı yolları kullanmak zorunda hissettiği bir durum yaratabilir. Bu kendi eylemlerini tahmin etmeyi kolaylaştıracak modeller ya da bilişsel haritalar hazırlamakta yetersiz kalır.

Kuralsızlık boyutu, Robert Merton (1968)'un anomi, sapma ve sosyal kontrol kavramları hakkında fikirlerine bağlıdır. Seeman'a (1959) göre kuralsızlık, bireyin toplum ya da ait oldukları sosyal örgüt tarafından, kabul edilen kanallar aracılığıyla sosyal açıdan kabul edilebilir ve arzulanan hedeflere ulaşmasının mümkün olmaması deneyimidir.

Seeman'ın dördüncü boyutu tecrit; kuralsızlığın bu görünümüyle çok yakından bağlantılıdır. O, "daha önce kuralsızlık deneyimleri yaşamış yabancılaşmış kişinin, sosyal olarak kabul edilebilir ve arzu edilen hedefleri bu hedeflere ulaşmak için yasal veya meşru yolları kullanma endişesine bağlı olmaksızın kabul edeceğini" belirtiyor. Tecrit, bir birey hem toplumsal ya da örgütsel hedefleri hem de bu hedeflere ulaşmak için meşru vasıtaları reddettiğinde ortaya çıkar. Sosyal tecrit düşük sosyal kabul ve dâhil edilme beklentisi içerir. Bu tip yabancılaşma, azınlıkların ana akım toplumdan tecrit hisleriyle ilişkilendirilmiştir (Seeman 1971).

Seeman beşinci boyutu olan kendine yabancılaşmayı, çeşitli günlük aktivitelerin kendileri için hedef olmadığı, akıllarında sadece salt ekonomik ve ikincil ödüller olarak yürütüldüğü bir durum olarak görür. Bu kavram onun güçsüzlük ve anlamsızlık tanımlamalarıyla yakından ilişkilidir. Tatmin edici olmadığından ya da kendi kendini gerçekleştiremediğinden iş anlamını kaybeder ve kişiler iş tabanlı anlam için değil başka kazanımlar için çalışırlar (Seeman 1959). Kendine yabancılaşma, bir kişi işine ilgi göstermediğinde, işiyle alakadar olmadığı ve kendi kavrayışlarına yabancılaştığında ortaya çıkar. Bu konsept en çok motivasyon eksikliği ile ilgilidir.

2.1.10. Tükenmişlik

Tükenmişlik terimi, ateşin sönmeye yüz tuttuğu noktayı tanımlamak için kullanılmıştır. Terim işyeri çevresinde, çalışanın işverenin taleplerini karşılama yeteneğinin devamı olarak uygulanmıştır (Schaufeli vd. 2009). Yazında psikoloji ve örgütsel davranış çalışmalarında sıkça rastladığımız, Freudenberger (1975), tarafından tanımlanan tükenmişlik kavramı, “başarısızlık, yıpranma veya aşırı yüklenme sonucu oluşan güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler nedeniyle bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır (Freudenberger 1975). Cordes ve Dougherty (1993) tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı ile karakterize edilen benzersiz bir tür stres sendromu olarak ifade etmişlerdir. İş tükenmişliği, çalışan hem fiziksel hem de ruhsal sıkıntı yaşarken ve işe etkili bir katkı sağlayamayacağını hissederken ortaya çıkar (Hsieh ve Wang 2012; Schaufeli vd. 2009). Tükenmişliğin en çok çalışılan bileşenleri, ruhsal bitkinlik, bitkinlik, işe kayıtsızlık ve kişisel iş sonuçlandırmalarında azalma sayılabilir (Ciftcioglu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Herda 2012; Schaufeli vd, 2009).

Maslach’a (2007) göre tükenmişlik, işi gereği duygusal taleplere maruz kalan kişilerde görülen fiziksel ve ruhsal bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar şeklinde yansımaları ile oluşan bir sendromdur. Diğer bir deyişle duygusal tükenme ve sinizm ile karakterize iş tabanlı bitkinliğin psikolojik sendromu anlamına gelir (Maslach ve Jackson 1985). Üç farklı boyutta tanımlanmış olan tükenmişlik sendromu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve yüksek kapasitedeki insanlarla çalışan bireyler arasında azaltılmış kişisel başarı gibi bir psikolojik duygu durumu olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Leiter 2007; Maslach ve Jackson 1985).

İnsanlar kendilerini veya başkalarını tükenmiş olarak ifade ettiğinde, onların birçoğu sık sık duygusal tükenmeyi ifade etmiş olurlar (Maslach, Schaufeli, ve Leiter 2001). Duygusal tükenme; yorgunluk, gerginlik, duygusal bitkinlik, bunalmış olma duygusu, fiziksel ve ruhsal enerji yoksunluğu anlamlarına gelir. Duygusal tükenme, duygusal ve fiziksel kaynakların tükenmesi, fazla uzatılması ve hayal kırıklığı

duygularını ifade eder. Duygusal bitkinlik bileşeni, tükenmişlik ile ilişkili en sık kullanılan tanımlayıcı değişkendir (Herda ve Lavelle 2012; Schaufeli vd. 2009). Bu bileşen yıpranmış hissetme ve yorgun olma duyguları ile sonuçlanır (Çiftcioğlu 2011). Duygusal tükenme yaşayan kişi, insanlara yardım ederken, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılmaktadır (Şahinoğlu ve Arkar 2011). Şöyle ki; çalışan, iş arkadaşları ile geliştirdiği sosyal ilişkiler nedeniyle yakınlaştığı insanların kişisel duygu yüklü taleplerini de yerine getirmesi yönünde beklenti içinde olduğunu hisseder.

Tükenmişliğin ikinci boyutu duyarsızlaşma veya sinizm; şahsi çabalara yönelik karamsarlık veya başkasına (müşterilere, hizmet sunduğu kişilere) karşı, mesafeli ve katı davranmak gibi geri çekilme davranışları veya küçümseyen, alaycı, tavırlarla kişisiz yanıtlar olarak karakterize edilmiştir. Sinizm ya da duyarsızlaşma, bir çalışanın işini, müşterilerini ve astlarını umursamadığında kurgulanır (Çiftcioğlu 2011). Sinizm diğer adıyla duyarsızlaşma, insanlar ve kişinin çalışmaları hakkında genel bir olumsuz ve katı duygu ifade eder. Örneğin yüksek seviyede duyarsızlaşmış bir kişi, insanları insan olarak görmektense objeler olarak görür. Ancak, giderek artan bir eğilim profesyonel etkinliği hariç tutarken yorgunluk ve sinizmi birlikte değerlendirmektir. Bu yaklaşımın gerekçesi profesyonel etkinliğin diğer iki boyutla şaşırtıcı derecede küçük ilişkisi olduğunu öneren meta analitik araştırmadan gelmektedir (Lee ve Ashforth 1996). Ayrıca, bazı araştırmalar bitkinlik ve sinizmin profesyonel etkinlikten tamamen bağımsız gelişmekte olduğunu göstermektedir (Frantzve 1988). Maslach ve Leiter (2008) bitkinlik ve sinizmin tükenmişliğin başlıca iki ölçümü ve çekirdeği olduğu konusunda hemfikirdirler. Duyarsızlaşmış bireylerde işe devamsızlığa(absenteizm), bağlılık eksikliğine ve çalışmaları tamamlamak için gerekli motivasyon kaybına bağlı olarak kişisel başarıda azalma ortaya çıkabilir (Çiftcioğlu 2011; Utami ve Supriyadi 2013). Tükenmişliğin ayrılma eğilimleriyle çok karmaşık bir ilişkisi vardır. Tükenmişlik arttıkça ayrılma eğilimlerinin de arttığı belirlenmiştir (Çiftcioğlu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Jones vd. 2010). Buna bağlı olarak tükenmişlik, ayrılma eğilimleriyle ilişkili diğer değişkenleri de etkileyebilir (Çiftcioğlu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Jones vd. 2010). Jones Norman ve Wier (2010) tarafından yapılan kamu

muhasebecilerin iş sonuçları üzerine stres ve tükenmişliğin etkisini değerlendirdiği bir çalışmada, tükenmişlik ayrılma eğilimleriyle doğrudan ilişkili ve ayrılma eğilimleri ile stres arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir.

Tükenmişliği oluşturan üçüncü boyut ise kişisel başarıda azalma veya kişisel başarı yoksunluğu; yeteneksizlik ya da beceriksizlik hissi, etkin bir şekilde çalışamama hali anlamlarına gelir (Short, Short ve Haugen 2015; Stoliker ve Lafreniere 2012). Çalışanın kişisel başarısızlık hissi ile dolu, kendisini işinde başarısız ve yetersiz gördüğü durumlarda ortaya çıkan bir tükenmişlik boyutudur. Düşük başarı hissi diğer iki tükenmişlik özelliğinden biraz daha karmaşıktır. Bazı durumlarda, bir dereceye kadar, hem duygusallık ve sinizm hem de ikisinin kombinasyonu gibi görünen bir fonksiyonu vardır. Tükenmişlik veya duyarsızlaşmaya katkıda bulunan, kronik, yoğun gereksinimleri olan bir işin, kişinin etkililik hissini tüketmesi muhtemeldir (Maslach vd. 2001). Bireylerin kendileri ile ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanmasının sonucu olarak işinde ve işi gereği karşılaştığı kişilerle ilişkilerinde başarısızlık ve yeterlik duygularında azalma görülür. İşinde ilerleme kaydedemediğini, hatta gerilediğini düşünen bu kişiler kendilerini suçlu hisseder (Cordes ve Dougherty 1993). Çalışan, başkaları ve kendisi hakkında geliştirdiği negatif düşünceler nedeniyle suçluluk duygusu yaşamaktadır. Kişi kendisini başarısız ve değersiz hisseder ve kişisel başarıda azalma türü tükenmişlik duygusu görünmeye başlar.

Örgüt çalışma hayatı ve çalışan performansı açısından önemli olumsuz örgütsel tutum ve davranışlara yol açan tükenmişlik kavramı, örgütsel yaşamda dikkatle incelenmesi gereken bir konudur. Tükenmişliğin çalışma verimliliğini azalttığı ve işverenler için maliyetleri arttırdığı belirlenmiştir (Çiftcioğlu 2011). Utami ve Supriyadinin araştırmasına dayalı olarak (2013), esnek çalışma düzenlemeleri, tükenmişliğin ayrılma niyetlerini de içeren zararlı etkilerini minimize etmekte etkili olarak kullanılabilir.

Tükenmişlik alanında öncüler olan Maslach ve Jackson tükenmişlik tarafından etkilenen çalışanların kendi meslek ya da istihdamlarına karşı iç çatışma yaratan hangi olumsuz duyguları deneyimlediğini keşfettiler (akt: Schaufeli vd. 2009). Zamanla

tükenmişlik, çalışanların kendi iş ortamlarında anlamlı bir katkı yapmak amacıyla sergileyecekleri yeteneklerini engelleyerek, tükenme ile kendini gösteren iç çatışma gibi birçok farklı biçimde ortaya çıkmıştır (Schaufeli vd. 2009). Bazı tükenmiş bireyler, işverenlerinin söyledikleriyle yaptıkları arasındaki farklarla mücadele edebilirler. Örneğin bir üretim işletmesinde tedarik sürecinde en uygun şartlarda yarı mamul tedarik edilmesi ve üretim maliyetlerinin minimize edilmesine yönelik beklentileri olan işverenin, satın alma sürecine gelindiğinde tüm fiyat araştırmalarını bir yana bırakarak duygusal bağı olan bir işletmeden tedarik edilmesini istemesi buna benzer bir durumdur. Mutlak başarı için ne gerekiyorsa yapılacağı yönünde beyanlarda bulunan bir yönetimi olan ve teknik direktör arayışında olan bir şehir kulübünün durumunu inceleyecek olursak; başarılı olma ihtimali yüksek tüm adaylardan en uygun olanını tercih etmek yerine hiç de azımsanmayacak bir ücretle çalışacak olan ve başarı şansı düşük bir teknik direktörü sırf hemşerilik ilişkisi nedeniyle tercih edilmesi takım taraftarları veya ilgilileri arasında tükenmişlik hissine sebep olabilir.

Alternatif olarak, bireyler, işverenin çalışanlara çalışanların işe olduğu kadar sadık olmadığını düşünebilirler. Bu dengesizlik işveren ve çalışan arasındaki güven ilişkisine zarar verebilir. Çalışanların örgüte bağlılığının yüksek olduğu işyerlerinde karşılaşılabilecek olan böylesi durumlarda, çalışanlar üst yönetimin aldığı kararların örgüte zarar vereceğini düşünerek, karar alma noktasındaki bireylere güvensizlik geliştirebilirler. Başka bir dengesizlik, işverenin iş gereksinimlerini karşılayacak yeterli kaynağı olmadığında ortaya çıkabilir. Bunun bir örneği bir işten çıkarma süreci sonrası ortaya çıkabilir (personel azaltma). İşi tamamlamak için yeterli çalışan olmayabilir. Yanı sıra kurumsallaşmamış örgütlerde iş tanımlarının zayıflığı, çalışanların görev dışı işlerle de ilgilenmelerine yönelik talepler mevcuttur. Ayrıca örgüte ait kaynakların iş taleplerini yerine getiremeyecek düzeyde sınırlı olduğu durumlar da oluşabilir. Mevcut çalışanlar kaynak yetersizliğine bağlı olarak gerginlik yaşayabilirler. İş gereksinimlerini karşılamada uygunsuz istihdam, kişisel zamandan ve sadakatten ödünle sonuçlanır (Schaufeli vd. 2009). Dolayısıyla çalışanların ya örgütsel bağlılığı azalacak ve işten ayrılmaya yönelik eğilimler içerisine girecek ya da örgütte kalarak bu stresli süreçle mücadele etme yolunu tercih edeceklerdir. Bu ve benzeri nedenlerle birçok örgütsel tutumla ilişkili olan tükenmişlik kavramı çalışmaya dâhil edilmiştir.

2.2. İlgili Literatür

2.2.1. Yurt içi Literatür

Aşağıda araştırma değişkenleri ile ilgili yapılan yurt içi çalışmalar incelenmiştir.

2.2.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı ulusal ve uluslararası literatürde çok yeni bir kavramdır. Ülkemizde yapılan tek çalışma, Şeşen ve Soran (2013) tarafından çeşitli konaklama işletmelerinde çalışan 635 kişi ile yaptıkları araştırmadır. Araştırma sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışının; özellikle işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve iş stresi gibi olumsuz tutum ve davranışları artırıcı etkisi olduğu bulunmuştur. Zorunlu vatandaşlık davranışı, bu tür olumsuz tutum ve davranışların yol açacağı maliyetlerin azaltılması açısından üzerinde durulması gereken bir konudur.

2.2.1.2. Birey-Örgüt Uyumu

Ulutaş (2010) Dalaman Uluslararası Havalimanı çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, birey-örgüt uyumu ile iş stresi arasında negatif yönde ve güçlü, verimlilik ile pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunduğunu göstermiştir.

Pekdemir ve diğerleri (2013) özel bir Vakıf Üniversitesinde MBA programına kayıtlı 249 öğrenci ile yapılan bir çalışmada, iş hayatında bulunma süresi ile medeni duruma göre birey-örgüt uyumunda farklılıklar saptanmıştır. Yıldız (2013) 352 üniversite son sınıf öğrencisi ile yaptığı çalışmada, algılanan birey-örgüt uyumunun, işe başvurma niyetini dolaylı ve dolaysız olarak etkilediğini ifade etmiştir (Yıldız 2013).

Çağrı merkezlerinde çalışan 144 personel ile yapılan bir başka çalışmada, çalışanların birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin iş stresini azaltmada önemli etkilerinin olduğu, yönetici desteğinin yüksek olması halinde birey-çevre

uyumunun iş stresi üzerindeki negatif etkisinin ortaya çıktığı belirlenmiştir (Yıldırım, Bulut ve Torun 2007).

Akbaş ve Çetin (2015)'in Kayseri'de mobilya sanayi sektöründeki 9 büyük ölçekli işletmenin 401 çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırmanın sonucuna göre, çalışanların iş tatmini ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin, örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini belirlemişlerdir.

Uçanok ve diğerlerinin (2009) araştırmasında bankacılık sektöründe şirket birleşmesi ya da satın alma yaşamış iki farklı kurumdan 44 kişinin katılımı ile yapılan analizlerde, duygusal bağlılığın, birey-örgüt uyumunu manidar seviyede belirlediği saptanmış ve kuruma yönelik iletişim çalışmaları arttıkça duygusal bağlılığın da doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir.

Uysal-Irak (2014) 283 çalışanın katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada, birey-örgüt uyumunun yaşam doyumu ve işyerinden ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu ve yaşam doyumunun da işyerinden ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu öneren modelin en iyi uyum sağlayan model olduğunu göstermiştir. Buna göre çalışan bireylerin, çalıştıkları örgütlerle aralarında bir uyum olduğunu düşünmeleri iş doyumu ya da işten ayrılma niyeti gibi tutumlarının yanı sıra genel yaşam doyumları hakkındaki düşünceleriyle de ilişkilidir.

Polatçı ve diğerleri (2014) Hitit Üniversitesi'nde görev yapan toplam 162 akademik personelden elde edilen veriler doğrultusunda birey-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif, örgütsel vatandaşlık davranışını ise pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Polatçı ve Cindioğlu (2013) ise Çorum ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, birey-örgüt uyumunun duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğunu, duygusal bağlılığın birey-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında tam aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir.

Öcel (2013) Karabük Üniversitesinde çalışan 190 akademik personel ile yaptığı araştırma sonuçlarında, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın birey-örgüt uyumu, örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını ancak devamlılık bağlılığının ise böyle bir aracı rolünün olmadığını göstermiştir.

Yapılan araştırmalar doğrultusunda örgüt kültürü ile ilişkilendirilebilecek olan birey-örgüt uyumunun olumlu örgütsel tutumlardan, verimlilik, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve duygusal/normatif bağlılık üzerinde güçlü etkileri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca uyumsuzluğun iş stresinin ve üretkenlik karşısı iş davranışlarının artmasında etkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle birey-örgüt uyumu çalışanın işyerine olabilecek faydalarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi açısından önemli bir örgütsel faktördür.

2.2.1.3. Birey-İş Uyumu

Kültürel değerler üzerine yapılan çalışmada, bireyci kültürel değerlere sahip bireyler için iş uyumunun daha önemli olduğu bu sebeple de bireyci değerlere sahip bireyler açısından birey-iş uyumu ile iş tutumları ilişkisinin daha kuvvetli olacağı; toplulukçu değerlere sahip bireyleri için ise örgüt ile uyumun daha önemli olduğu ve bu sebeple de birey-örgüt uyumu ile iş tutumları arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olacağı tartışılmıştır (Aktaş 2011).

Yıldırım, Bulut ve Torun (2007) çağrı merkezlerinde çalışan 144 personel ile yapılan bir çalışmada, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin iş stresini azaltmada önemli etkilerinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Demir (2015) konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş görenlerin iş performansı ve işte kalma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla toplam 399 katılımcı ile yaptığı çalışmada, birey-örgüt uyumunun “iş performansı” ve “işte kalma niyeti” bağımlı değişkenleri ile ilişkisi olduğunu ve onları pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir.

Sezgin (2006) tarafından Ankara merkez ilçelerinde çalışan 575 öğretmenin katılımı ile yapılan araştırmada, iş doyumu yüksek, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hisseden ve çalıştığı okula bağlılık duyan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının, diğer öğretmenlere oranla daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma yaşamında bireylerin işyerinde kalması, işe bağlanması, örgüte katkı sağlamaları ve en üst seviyede verimlilikle çalışmaları beklenmektedir. Araştırmadan da anlaşılacağı üzere birey-iş uyumu çalışanın bireyci veya toplulukçu kültüre yakınlığı ile alakalı bulunmuştur. Yüksek uyumluluk düzeyine sahip çalışanlarda yüksek iş performansı, duygusal bağlılığın aracı etkisi ile işte kalma niyeti daha yüksektir. Yanı sıra iş stresinin de düşük olduğu yani bireyin işini sevdiği, işi ile ilgili konularla yaptığı tüm çalışmalardan duyduğu tatmini ifade etmektedir. Yönetim açısından birey-iş uyumu sağlanmış çalışanların varlığı örgüte bağlılıklarını ve dolayısıyla çalışan verimliliğini de olumlu etkileyecektir.

2.2.1.4. Kişilik; Uyumluluk Boyutu

Aydın (2008) yaptığı çalışmada, farklı problem çözme ve sosyal destek stratejileri düzeyine sahip ergenlerin kişisel uyum, sosyal uyum ve genel uyum düzeyleri arasında bir farklılaşma bulunmazken farklı kaçınma stratejisi düzeylerine sahip ergenlerin kişisel, sosyal ve genel uyum düzeyleri arasında önemli bir farklılaşma bulunduğu, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre kişisel uyum ve genel uyum puanlarının daha yüksek olduğu, kız ve erkek ergenlerin sosyal uyum puanları arasında bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Ayrıca, öğrencilerin kişisel, sosyal ve genel uyum düzeylerinin sınıf düzeylerine ve anne baba eğitim düzeyi, sosyal ve genel uyum puanlarına göre farklılaşmadığı, okul türüne göre kişisel uyum puanlarının farklılaşmadığı belirlenmiştir. Kişisel uyum düzeyinde ise sosyoekonomik düzey bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir (Aydın 2008).

Sıgır ve Gürbüz (2011) 458 üniversite öğrencisi ile yapılan bir çalışmada, “beş faktörlü kişilik özelliklerinden dışa dönüklük haricinde, sorumluluk, uyumluluk,

duygusal denge ve açıklık faktörlerinin akademik başarı ile olumlu yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir”. Sıgı ve diğerleri (2010) sigorta ve lojistik sektöründe 184 çalışan ile yapılan bir araştırmada çalışanların kişilik özelliklerinin, müzakerecilik yeteneğini etkilediğini saptamıştır.

Savunma sanayi işletmelerinde 304 çalışanla yapılan bir araştırmada, özellikle, uyumluluk kişilik özelliği ile işbirlikçi, uzlaşmacı, yardımsever ve geri çekilen çatışma yönetim tarzları arasındaki anlamlı ve pozitif ilişkiler dikkat çekmektedir (Erkuş ve Tabak 2009).

PTT işletmelerinde işe yeni alınan personelin kişilik özellikleri ile örgütün kültürü arasında ne ölçüde benzerlik ve uyum gösterdiğini belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmada, personelin kişilik özellikleri, kariyer tercihleri ve kurum kültür tiplerinden hangisinin personel tarafından algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır. İşyerlerinin, hiyerarşik bir örgüt kültürüne sahip olduğunu düşünen yeni personelin büyük bir çoğunluğunun “hedef yönelimli” kişilerden oluştuğu, “çok yönlü kariyeri” tercih ettikleri, hiyerarşik örgüt kültürü ile kişilik özellikleri arasında ilişki bulunduğu ifade edilmiştir (Onay ve Zel 2011).

Topcu (2015) tarafından çalışanların kişilik özelliklerinin çalışanların tutumlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada, KOBİ’lerde çalışan 421 kişiden anket yöntemi ile toplanan verilerin analizi sonucunda; kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetini etkilediği görülmüş, örgütsel tutum ve davranışlarda kişiliğin belirleyici bir rolü bulunduğu, bu ilişkide psikolojik sözleşmenin aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir.

Gelişim dönemleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, sosyo-ekonomik gelir düzeyi, geçmiş yaşantılar ve daha birçok faktörle ilişkisi olan kişilik, çalışma hayatında özdeşleşme ve işte kalma ve ayrılma niyeti ile ilişkili bir kavramdır. Nitelikli çalışanların işte kalması beklentisi ile hareket eden yöneticinin, kişiliğin etkisini de dikkate almasında fayda vardır. Kişilik boyutlarında uyumluluk ise işbirlikçi ve uzlaşmacı tutum ile çatışmalarda geri çekilme davranışları ile iş yerinde müzakereci bir

anlayış sergileyen ve başarı düzeyi yüksek bireylerin genel özellikleridir. Bu nedenle örgüt açısından uyumluluğun, aranan bir özellik olduğu görülmektedir.

2.2.1.5. İşten Ayrılma Niyeti

Gürbüz ve Bekmezci (2012) Ankara’da 259 bilgi işçisi ile yaptığı araştırma sonucunda, bilgi işçilerinin insan kaynakları yönetimi uygulamalarından duyduğu memnuniyetin, duygusal bağlılığın sağlanmasında ve işten ayrılma niyetinin azaltılmasında etkili olduğunu tespit etmiştir. Buna ilave olarak, duygusal bağlılığın, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kısmi aracılık ve düzenleyicilik rolüne sahip olduğu görülmüştür.

Büyükyılmaz ve Çakmak (2014) 570 akademik personel ile yapılan çalışmanın sonucunda, ilişkisel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin, işten ayrılma niyetini artırıcı etkisinin bulunduğunu belirlemiştir. İşlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını tespit etmiştir

Çiftcioglu (2011) 162 muhasebeci ile yaptığı çalışmada duygusal tükenme bileşeninin algılanan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracılık etkisi olduğunu belirlenmiştir.

Baltacı ve diğerlerinin (2014) otel yöneticilerinin liderlik davranışlarının, çalışanların örgütsel adalet algılamaları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini araştırdığı çalışmada, çalışanların liderlik algılarına yönelik tutumlarının olumlu olduğu durumda, örgütsel adalet algılarının da yüksek olduğu, işten ayrılma niyetlerinin ise düştüğü ifade edilmiştir.

Beğenirbaş ve Çalışkan (2014) hizmet sektörü çalışanlarının duygusal emek gösterimlerinin, onların iş performansı ile işten ayrılma niyetleri üzerine etkisini araştırdığı çalışmada hizmet sektörü çalışanlarının duygusal emeklerinin, iş performansları ve işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli etkilere sahip olduğu

görülmüştür. Özellikle, yüzeysel rol yapan çalışanların iş performansları düşük iken, işten ayrılma niyetlerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kişiler arası çarpıklığın da çalışanların iş performanslarına olumsuz etkileri ve işten ayrılma niyetlerine ise olumlu katkılarının olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, çalışanların duygusal emeklerinin iş performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine, örgüt içinde yaşamış oldukları kişiler arası çarpıklığın kısmi aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ceylan ve Bayram (2006) yaptığı çalışmada, örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmeyen veya örgüte bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünmeyen, yalnızca alternatif azlığı nedeniyle bağlılık hisseden bireylerin, şirket sadakatlerinin azalması nedeniyle işten ayrılmayı daha fazla istediklerini ve mesleklerine düşük düzeyde bağlı olanlar için ayrılma niyetinin alternatif azlığıyla birlikte daha da güçlü bir şekilde arttığını belirlemiştir. Dolayısıyla çalışanların örgüte karşı bağlılık hissetmemelerinin ve yalnızca alternatiflerin azlığı nedeniyle işte kalma niyeti göstermelerinin örgüte bağlılık açısından yeterli olmadığının görüldüğünü ifade etmiştir.

Çakar ve Ceylan (2005) çalışanların örgütün değerlerine ve amaçlarına olan inancı arttıkça, örgütten ayrılmama konusunda hissettikleri ahlaki sorumluluğun da güçlü biçimde arttığını, çalışanların işe bağlılığı, işe katılımı, örgüte duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin azaldığını belirlemiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2013) farklı sektörlerde çalışan 572 kişi üzerinde bir araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Alt boyutlara ilişkin yapılan analizlerde ise işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Yanı sıra Büte (2011) yaptığı çalışmada iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Günlük ve diğerlerine (2013) göre muhasebecilerin iş memnuniyetlerinin artması üyesi oldukları örgütü sevmelerine ve bu örgütün amaçlarına hizmet etmekten mutluluk duymalarına neden olmaktadır. Bunun sonucunda muhasebecilerin örgütsel

objelere sarılmalarının ve özdeşleşmelerinin ifadesi olan örgüte duygusal bağlılıkları da yüksek olmaktadır. Örgüte duygusal bağlılıkları yüksek olan muhasebeciler, amaçlarına hizmet etmekten mutluluk duydukları örgütte çalışmaya devam etmekte ve işten ayrılma eğilimi düşük olmaktadır.

Kula ve diğerleri (2015) üniversite mezunu polis memurlarının, üniversite mezunu olmayan meslektaşlarına göre daha düşük seviyede örgütsel bağlılık gösterdiklerini ve daha yüksek seviyede işten ayrılma eğilimi gösterdiklerini bulmuştur.

Poyraz ve Kama (2008) kamu ve özel sektördeki 211 çalışanın katılımı ile yaptıkları çalışmada, iş güvencesi algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında “negatif yönlü” bir ilişki belirlemişlerdir.

Şahin (2011) turizm, gıda ve taşımacılık alanlarında faaliyette bulunan işletmelerde çalışan 203 çalışanın katılımı ile yaptığı çalışmasında, lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ayrıca cinsiyetin ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediği, bu ilişkinin kadın çalışanlar için erkeklerden daha kuvvetli olduğunu tespit etmiştir.

Turunç ve Çelik (2010a) yaptıkları çalışma sonucunda, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, süreç kontrol ve karar kontrol algılarını, işten ayrılma niyetlerini ve iş performanslarını anlamlı bir şekilde etkilediğini belirlemiştir. Aynı yıl yaptıkları başka bir çalışmada ise algılanan örgütsel desteğin iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasını ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak azalttığı, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak artırdığını belirlemiştir. Başka bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde, iş-aile çatışması ve örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010b).

Ünler ve diğerleri (2014) bankacılık sektöründe çalışan 182 kişi ile yaptıkları çalışmada, iş doyumu ve iletişim ikliminin işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki içinde

olduğunu belirlemiş, iş doyumu yüksek ve olumlu iletişim iklimi sahip şirketlerde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ortaya koymuşlardır.

Yıldız (2013) ticari olarak faaliyet gösteren yüzme ve fitness işletmelerinde çalışan antrenörler (N=105) ile yaptığı araştırmasında, iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif olarak etkilediğini, bu sonuca göre, başarılı çalışanlarla istikrarlı bir hizmet sunmak isteyen spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinin iş yaşam kalitesini artırarak çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltmasının akılcı bir yol olacağını ifade etmiştir.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, işten ayrılmaya etki edebilecek bireysel örgütsel ve çevresel faktörler bulunduğunu söyleyebiliriz. Bireysel faktörler arasında iş tatmini, iş yaşam kalitesi, çalışanın liderlik algısı, duygusal emek ve rol yapma davranışları, çalışanın işe ilişkin değer yargısı ve amaçları, örgüt içi bireysel çatışmalar, iş güvencesi algısı ve duygusal tükenmenin işten ayrılma niyetine pozitif etki yaptığı görülmüştür. Örgütsel faktörlerden, liderlik tarzı, örgüt kültürü tipi, çalışana yönelik örgütsel destek, iletişim iklimi, iş başlangıcında yapılan psikolojik anlaşmanın ihlali ve insan kaynakları uygulamalarının işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu görülmüştür. Çevresel etkiler arasında ise alternatif iş azlığı ve kültürün etki ettiği belirlenmiştir. Bu bağlamda işten ayrılma niyeti örgütler açısından dikkatle izlenmesi gereken yüksek personel maliyetlerine yol açabilecek önemli bir kavramdır.

2.2.1.6. İşe Yabancılaşma

Demirel, Ökten ve Kunday (2012), meslektaşlardan alınan desteğin, mobbing ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide makul bir role sahip olduğunu belirlemiştir.

Kaya ve Serçeoğlu (2013), 381 çalışan ile yaptıkları çalışmada duygusal emek ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Bununla birlikte, işe yabancılaşma üzerinde duygusal çelişkinin daha yüksek düzeyde etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, geçici olarak sözleşmeli/çağrı üzerine çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri daha yüksektir.

Eryılmaz ve Burgaz (2011) yaptığı araştırmanın sonunda, öğretmenlerin “nadiren” yabancılaşma yaşadıkları, resmi ve özel lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri arasında “anlamsızlık” ve “yalıtılmışlık” boyutlarında fark olmadığı, ancak “güçsüzlük”, “kuralsızlık” ve “kendine yabancılaşma” boyutlarında fark olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Şimşek ve diğerleri (2012) sınıf öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşma düzeyleri ile bunu etkileyen değişkenleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğunu, en fazla kuralsızlık, en az sosyal uzaklık boyutunda yabancılaşma yaşadıkları belirlemiş, öğretmenlerin yabancılaşmasına etki eden faktörlerin ise, genel olarak, sosyo-demografik özellikler ve çalışılan okul ortamına ilişkin özelliklerden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin medeni durumları, yabancılaşmanın kuralsızlık ve sosyal uzaklık alt boyutlarında anlamlı fark yaratmaktadır. Öte yandan mezun olunan lisans programı ve görev yapılan okulun eğitim öğretim açısından yeterliği, mesleki yabancılaşma açısından anlamlı şekilde farklılık yaratmaktadır. Son olarak, çalışılan okul ortamının sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma düzeylerinde hem genel yabancılaşma, hem de yabancılaşmanın tüm alt boyutlarında anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür.

Özbek’in (2011) Kırgızistan’da 110 adet işçi ile yaptığı çalışmasının sonuçlarından elde ettiği bulgulara göre, örgüte uyum sağlama, örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde aracı bir değişkendir.

Ulusoy (1988)’a göre işe-yabancılaşma düzeyini belirleyen en önemli etken denetim, ikinci etken işin rutinliği ve üçüncü etken iş koşullarından duyulan hoşnutluktur. Denetim yoğunlaştıkça işe-yabancılaşma düzeyinin de yükseldiği gözlemlenmiştir. İşçi gerçekleştirmekte olduğu işe ilişkin kararlar ve örgüt düzeyindeki kararlara katılabiliyorsa işe-yabancılaşma düzeyi düşük, katılamıyorsa işe-yabancılaşma düzeyi yüksek olmaktadır. Yapılan işin rutin olup olmaması da diğer bir etken olarak işe yabancılaşma düzeyini belirlemektedir. Gerçekleştirilen işin rutinliği yükseldikçe işe yabancılaşma düzeyi de artmaktadır. İş koşullarından duyulan hoşnutluk da işe-yabancılaşmayı belirleyen diğer bir değişken olarak bulunmuştur. İş koşullarından

hoşnut olan işçiler için işe-yabancılaşma düzeyi, iş koşullarından hoşnut olmayan işçilerin işe-yabancılaşma düzeyinden düşük bulunmuştur.

Erjem (2005) Mersin'deki iki devlet lisesinde görev yapan öğretmenlerin katıldığı, “yarı yapılandırılmış görüşme tekniği” ile bir nitel araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin bazı yabancılaştırıcı koşullar (kalabalık sınıflar, ağır ders yükü, materyal eksikliği, yönetsel sorunlar, ekonomik sorunlar) altında bulunmalarına rağmen, “yabancılaşmayı bütün boyutlarıyla ve yaygın olarak değil, bazı boyutlarıyla ve kısmî olarak yaşadıkları” bulunmuştur. Öğretmenlerin en yoğun yaşadıkları yabancılaşma “güçsüzlük” kategorisindedir. Bu konuda özellikle yönetsel süreçler önemli faktörler olarak görülmektedir. Okul yönetimlerinin merkezi ve demokratik olmadığı fikri öğretmenler arasında yaygındır. Öğretmenler yönetsel yapının bu niteliğinin katılımı azalttığını söylemektedirler. Yönetsel süreçlerin dışında kalmak öğretmenler arasında “geri çekilmeye” yol açmaktadır.

Şirin (2009) yaptığı çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük çıktığını göstermektedir. Bununla birlikte beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin en çok okula yabancılaşma boyutunda, en az ise anlamsızlık boyutunda olduğu görülmektedir. Ayrıca işe yabancılaşma duygusu, ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinde, eşi çalışmayan öğretmenlerde ve iş değişikliği yapmak isteyen öğretmenlerde daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma sorunu yaşamadığı ve çalışılan kurum, eşin çalışma durumu, iş değişikliği yapma isteği değişkenlerinin işe yabancılaşmanın önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

2.2.1.7. Tükenmişlik

Yabancılaşma ve tükenmişlik sendromunun alt boyutlarının birbirleri ile ilişkileri incelendiğinde aralarında pozitif çift yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiş, yabancılaşmanın tükenmişlik sendromunu etkilediği gibi, tükenmişlik sendromu da yabancılaşmayı etkilediği anlaşılmaktadır (Özler ve Dirican 2014).

Sağlam Arı ve diğerleri (2010) tarafından 80 yatırım uzmanı ile yapılan bu çalışmada, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde, işe bağlılığın tam aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Doğan ve diğerleri (2016) tarafından İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 417 akademisyen kapsamında, verilerin anket yöntemiyle toplandığı araştırmanın bulguları rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişlik ve tükenmişliğin tüm boyutları ile ilişkili olduğu ve tüm bu değişkenlerin tükenmişliği etkilediği; bazı demografik değişkenler ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ilişkiler/farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur.

Su ürünleri işletmeleri üzerinde bir araştırma Analizler sonucunda çalışanların tükenmişlik ve örgütsel bağlılık durumları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların demografik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Tekin vd. 2014).

Çetin ve Hazır (2012) 313 ilköğretim öğretmeni ile yaptıkları çalışmadan, tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmenin açıklanmasında kişilik boyutlarından, dışadönüklük, duygusal denge ve öz disiplin boyutlarının; duyarsızlaşma boyutunun açıklanmasında dışadönüklük, uyumluluk ve öz disiplin boyutlarının; kişisel başarı hissi azalmasında ise yalnızca öz disiplin boyutunun etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Tükenmişlik tepkisinin açıklanmasında kişilik özelliklerinin önemli etkileri olduğunu belirlemişlerdir.

Koçak (2009) okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyi üzerine yaptığı bir çalışmada, okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş, mesleki kıdem, ciddi bir sağlık sorunu yaşayıp yaşamadıklarına göre anlamlı farklılık gösterdiğini ancak yaş, cinsiyet, branş, okulun bulunduğu yerleşim birimi, öğrenci ve öğretmen sayısı gibi bağımsız değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır.

Tatlıcı ve Kırımoğlu (2008) antrenörler üzerinde yaptıkları bir çalışmada duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından her iki cinsiyette ve medeni hal durumlarına göre tükenmişliğin düşük olduğunu görmüş ve kişisel başarıda düşme hissi alt boyutunda ise her iki cinsiyette ve medeni hal durumlarına göre kişisel başarı algısı yüksek, dolayısı ile tükenmişliğin de düşük olduğu görülmüştür. Atletizm antrenörlerinin, yaş durumlarına, çalışma yıllarına, görev yaptığı yere, ekonomik durumlarına ve eğitim durumlarına göre, tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düşük ve orta çıkar ıken, kişisel başarı hissi puanları yüksek çıkmıştır. Atletizm antrenörlerinin tükenmişlik düzeyi alt ölçeklerinden duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında, bayan ve erkek antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Naktiyok ve Kaygın (2012) akademik personel üzerinde bir uygulamada, akademik personelin tükenmişlik düzeyleri bakımından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük, kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu belirlemiştir. İş tatmini bakımından ise işin niteliği, iş güvenliği düzeylerinin tatminkâr olduğu, ücret, beşeri ilişkiler, çalışma koşulları ve terfi düzeylerinin kısmen tatminkâr oldukları ortaya çıkmıştır.

Terzi ve Sağlam (2013) Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlileri üzerinde yaptığı araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin haftada girilen uygulama ders saatinin çok olması, maaşlarının düşük oluşu ve akademik çalışmalarla ilgili yeniklikleri takip edememe sorunlarının mesleki tükenmişliklerini artırdığını belirlemişlerdir (Terzi ve Sağlam 2013).

Toker (2011) Türkiye'deki üniversitelerde çalışan 648 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, öğretim elemanlarının tükenmişliğinin orta düzeyde olduğunu, araştırma görevlilerinin profesörlerden daha yüksek duygusal tükenmişlik puanlarına sahip olduklarını belirlemiştir. Yanı sıra, araştırma görevlilerinin doçentlerden daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma ve diğer akademisyenlerden daha düşük düzeyde kişisel başarı puanlarına sahip oldukları görülmüştür. Bununla birlikte,

demografik değişkenler içinde medeni durum ve yaşı, mesleki tükenmişlik ile anlamlı bir ilişkiye sahip olarak belirlenmiştir.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki görevli akademisyen personel ile yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre, spor eğitim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının genel anlamda örgütsel stres düzeylerinin yüksek, buna karşın tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir (Yıldırım ve Taşmektepligil 2012).

2.2.2. Yurt Dışı Literatür

Aşağıda araştırma değişkenleri ile ilgili yapılan yurt dışı çalışmalar incelenmiştir.

2.2.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Gadot (2006a, 2006b) ve diğerleri tarafından yapılan çalışmada organizasyonlarda “iyi asker sendromu”nun diğer yönlerini araştırılmış ve örgütün başarısı ile personelin kendini örgütün başarısı için çalışmak zorunda hissetmesi arasındaki sınırın ne olduğunu sorgulanarak, zorunlu vatandaşlık davranışı kavramını tartışmaya açılmıştır. Çalışanların emeklerine informal bir ödül önerilmediği durumlarda, bireysel çabanın örgütsel üretkenliği artıracakını ifade etmiştir. Zorunlu vatandaşlık davranışının en temel öncülü olarak saldırgan bir yönetici veya zorlayıcı ikna davranışları olduğu ifade edilmektedir. Gadot (2006a, 2006b) zorunlu vatandaşlık davranışını iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu tespit etmiştir.

Zhao vd. (2013) Çin’deki hizmet şirketlerinde çalışan 434 personel ile yaptığı çalışmada, kötü niyetli yönetim ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, psikolojik güvenliğe tamamen aracılık ettiğini belirlemiştir.

Zhao ve diğerleri (2014) 67 takımda 388 üst denetçi ile yaptığı çalışma sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışı, örgütsel kimliği olumsuz yönde bozmak yoluyla örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir. Ayrıca, etkileşimsel adalet (örgütsel özdeşleşme yoluyla) zorunlu vatandaşlık davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki dolaylı etki gücünü azaltmakta, bu tür aracılı ilişki moderatörlüğünün düşük etkileşimsel adalet altında, yüksek etkileşimsel adalet altındakinden daha güçlü bir aracı etkisi olmaktadır (Zhao vd. 2014).

2.2.2.2. Birey-Örgüt Uyumu

Verquer (2003) yaptığı çalışmada, birey-örgüt uyumu ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen 21 çalışmanın meta-analitik değerlendirmesini ortaya koymaktadır. Uyum ölçeği türü, uyum hesaplama metodu, uyumun boyutları ve yerleşmiş birey-örgüt uyum ölçeğinin kullanımı olmak üzere dört moderatör çalışılmıştır. Sonuç değişkenleri ortalama etki boyutları işten ayrılma niyeti için 0.18, örgütsel bağlılık için 0.28 arasında değişiklik göstermektedir. Öznel uyum ölçekleri, uyumu hesaplamada korelasyonların kullanımı, uyum boyutu olarak değer uyumu ve yerleşmiş birey-örgüt uyum ölçeğinin kullanımı etki boyutlarını artırmıştır.

Hoffman ve Woehr (2006) birey-örgüt uyumu ve davranışsal kriter (iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışları ve sirkülasyon) arasındaki ilişki hakkında meta-analitik bir değerlendirme sağlayarak genişlettiği araştırma sonuçlarına göre; birey-örgüt uyumunun bu sonuç değişkenleriyle zayıfla orta düzey arasında ilişkili olduğunu göstermektedir. Sonuçlar ayrıca uyumun nasıl ölçüldüğünün uyum-sonuç ilişkisinin önemli bir moderatörü olduğunu sergilemektedir, bununla birlikte, uyumun tanımlanması uyum ve davranışsal kriterler arasındaki ilişkiyi modere etmemektedir.

2.2.2.3. Birey-İş Uyumu

Lauver ve Kristof-Brown (2001)'ın çalışanların birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu algıları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla ulusal bir nakliye firmasının 231 çalışanıyla (104 ofis personeli, 127 şoför) yaptıkları araştırmadan elde edilen veriler

bireyler tarafından rapor edilen iki tip uyum arasında düşük bir korelasyon ($r= 0.18$) olduğunu göstermektedir. Hem birey-iş hem de birey-örgüt uyumunun iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde eşsiz bir etkisi vardır. Birey-iş uyumu işten ayrılma niyetinin birey-örgüt uyumuna göre daha iyi bir yordayıcısıdır fakat iş uyumu üzerindeki göreceli etkilerinde çok küçük bir fark mevcuttur. Algılanan birey-örgüt uyumu ve bağlamsal performans arasında yordanan pozitif ilişki (bir çalışanın görev tanımı dışında sergilemekte olduğu ilave rol davranışları) ayrıca desteklenmiştir. Algılanan birey-iş uyumu ve görev performansı arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bir bütün olarak ele alındığında bu sonuçlar, çalışanların birey-iş ve birey-örgüt uyumu algılarının birbirinden farklı yapılar olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır.

Algılanan ve tercih edilen örgütsel kültür arasında uyum meydana getirebilmek amacıyla operasyonel hale getirilmiş birey-iş uyumunun stratejik örgütsel değişimin erken safhalarında duygusal bağlılık ve işte kalma niyetiyle nasıl ilişkili olduğunu incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada, büyük bir enerji şirketinin çalışanlarına değişim öncesi ($N=687$) ve sonrası ($N=627$) uygulanan anket verileri incelenmiştir. Rekabet Eden Değerler Model’inden (Quinn 1988) türetilmiş örgütsel kültürün dört bileşeni (insan ilişkileri, açık sistemler, dâhili süreçler ve rasyonel hedef) açısından algılarıyla ve tercihleri olduğu kadar örgüte duygusal bağlılıkları ve işte kalma niyetleri de değerlendirilmiştir. Çoklu regresyon ve yanıt yüzeyi analizi kullanılarak algılanan kültür ve kültür uyumunun zaman içerisinde ve zaman geçtikçe birey-iş uyumu pozitif olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Uyumla alakalı en güçlü kanıt, kültürün spesifik olarak değişim odaklı bileşenlerinden elde edilmiştir (Meyer vd. 2010).

Prestijli bir Çin üniversitesinde kamu yönetimi yüksek lisans öğrencisi olan 259 tam zamanlı kamu çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmada, Çin bağlamında birey-iş uyumunun iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin iyi bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Önceki bulguların aksine rekabet analizi modeli sonuçları iş tatmininin birey-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam bir arabulucu rolü oynadığını ifade etmektedir. Aslında, birey-iş uyumu arabulucu olarak iş tatmini vasıtasıyla işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Bangcheng vd. 2010).

Caldwell ve O'Reilly (1990) çeşitli iş ve organizasyonu temsil eden 7 küçük grup ile yaptığı çalışma sonuçlarına göre genel insan-iş uyumu, iş performansı ve tatmini de dâhil olmak üzere bir dizi iş çıktısı ile güçlü ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre çalışan performansı ve tatmininin, kişilerin ve işlerin değerlendirilmesi için anlamlı olduğunu belirtmişlerdir.

Sekiguchi ve Huberb (2011) yaptığı çalışmada, birey-iş uyumunun sabit süreli ve/veya bilgi-yoğun kalıcı bir pozisyon için, birey-örgüt uyumunun ise daha ağırlıklı ve kalıcı bir pozisyon için uygun olduğunu belirlemişlerdir. Buna ek olarak, çalışan konumunun sözleşme süresi (daimi çalışmaya karşı süreli sözleşmeli) ve görev elemanlarının birey-örgüt uyum ve birey-iş uyum ağırlığını etkileyen (yönetmel'e karşı yoğun bilgi) ağırlıklı faktör olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışmalar, birey-iş uyumu seviyesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işi benimseme (Carless, 2005; Hambleton ve diğerleri 2000) gibi iş davranışlarıyla pozitif, emekli olma niyetiyle (Kristof-Brown ve diğerleri 2005) de negatif ilişki olduğunu göstermektedir.

2.2.2.4. Kişilik-Uyumluluk Boyutu

Beş faktör kişilik modeli bazı stres kaynakları veya kişilik özellikleriyle de ilişkilendirilmektedir. Örneğin, tutarlılık duygusu, öz yeterlik, iyimserlik ve mizah anlayışı hem dışa dönüklük hem de nevroitiklikle ilişkilendirilirken telik/paratelik hâkimiyet, dışa vurulmamış güç motivasyonu, sosyal kaygı, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, yaşam amacı, kontrol odağı, hırsını almak ve duygu yoğunluğu dışadönüklük ile ilişkilendirilmiştir (Marshall vd. 1994). Yanı sıra, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, kaygı, kontrol odağı, öz kontrol, öfke, öfke kontrolü, duygusal etki yoğunluğu ve öfke nevroitiklik ile ilişkilendirilmiştir (Compton vd. 1996). Realo ve Allik (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada yazarlar nevroitikliğin kişisel ve sosyal öz farkındalıkla olduğu kadar sosyal kaygıyla da ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Buna ilaveten, cesaret olgunluk, iyimserlik, özsaygı, kendini kandırmanın güçlenmesi, öz gerçekleştirim, kişisel öz farkındalık, sosyal kaygı, merak, duyguların rasyonel ifadesi ve iç gözlem kavramları gelişime açıklığı gösterirken, dışa vurulmamış güç motivasyonu, esneklik, Tip A Davranış Modeli (Costa ve McCrae 1992a), öfke, hırsını başkasından alma, öfke kontrolü ve duyguların rasyonel ifadesi kavramları uyumluluğa bağlanmıştır. Öz disiplin/sorumluluk kişisel öz farkındalık, sosyal kaygı, Tip A davranış modelinin bileşenleri, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, yaşam amacı, kontrol odağı, öz kontrol ve bireyin kendine olan inancı (Marshall vd. 1994) ile ilişkilendirilmiştir.

Beş faktör modeli aynı zamanda spor yapmak, sigara içmek, trafik kazasına karışmak ve içki içmek gibi sağlık uygulamalarıyla da ilişkilidir. Mesela beş faktörün her birinin diğerinden ve sağlık uygulamalarından ayrıştırıldığı bir birleştirilmiş veri analizinde Booth-Kewley ve Vickers (1994), şu tespitleri gerçekleştirmiştir;

1. Öz disiplin sağlık davranışları, kaza kontrol davranışları ve trafikte risk almayla bağlantılıdır,
2. Nevrotiklik herhangi bir sağlık uygulaması ile bağlantılı değildir,
3. Dışadönüklük trafikte risk alma davranışları ile bağlantılıdır,
4. Gelişime açıklık maddesi risk alımıyla bağlantılıdır ve
5. Uyumluluk trafikte risk alma davranışı ile bağlantılıdır.

60 yıldan uzun süreli boylamsal ilginç bir araştırmada Tucker ve diğerleri (1995) sigara ve alkol kullanımının çocukluktaki öz disiplinle negatif olarak yordanabileceğini, yani öz disiplin ölçümündeki yüksek puanların sağlık açısından daha az risk almayla ilişkilendirilebileceğini göstermiştir. İlginç olarak sigara içme davranışı neşeli olma (yani dışadönüklük) ile pozitif olarak yordanırken, sosyallik (yani dışadönüklük) alkol kullanımı ile pozitif olarak bağlantılıdır ki bu da bu tip özelliklerin sağlık üzerinde potansiyel negatif bir etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir (Tucker vd. 1995).

2.2.2.5. İşten Ayrılma Niyeti

Avustralya'nın en büyük finans kuruluşlarından (N ¼ 784) birinde çalışan bireysel bankacılık çalışanları üzerinde ulusal düzeyde yapılan bir araştırmada prim

odaklı veya duygusal bağlılığa sahip yüksek performanslı çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki prim odaklı olmadaki artışlarla önemli düzeyde bir artış sergilememektedir (Voigt ve Hirst 2014).

Hizmet şirketleri dâhil olmak üzere Pakistan'daki sekiz şirketin çalışan-süpervizör çiftleri (N = 321) üzerinde yapılan çalışmadan alınan bilgilerle birlikte kişilik etkisi (pozitif duygusallık ve negatif duygusallık) ile anahtar iki iş sonuç değişkeni (iş performansı ve sirkülasyon) arasındaki ilişkilerin iş tatmini seviyesine bağlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan çalışma sonuçlarına göre, pozitif ve negatif duygusallık performansı ve işten ayrılma niyetini etkilemekte, iş tatmini bu ilişkileri ılımlı hale getirmektedir (Bouckennooghe vd. 2013).

D.-C. Lee ve diğerleri (2012) yabancı şirketlerde çalışanların, kurumsal sponsorluk, örgütsel bağlılık, örgütsel uyum ve sirkülasyon niyeti arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Sonuçlar şu şekildedir; daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanların sirkülasyon niyeti daha düşüktür. Örgütsel bağlılık örgütsel uyumu artırabilmektedir; daha yüksek düzeyde örgütsel uyuma sahip şirketlerdeki sirkülasyon niyeti daha düşük olacaktır, aynı düzeyde örgütsel bağlılığa sahip şirketlerdeki kurumsal sponsorluk benzer özelliklere sahip başka şirketlerdekinden daha yüksek düzeyde olduğunda sirkülasyon niyeti de daha düşük olacaktır. Örneklem içerisinde örgütsel bağlılık puanı düşük olmasına rağmen örgütsel bağlılığın ve uyumun pozitif etkide bulunduğu desteklenmiştir.

Tepper ve diğerleri (2009) tarafından suiistimal edilen gözetim ve astların işyeri sapmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla ikili bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Üç şirketin çalışanlarıyla gerçekleştirilen kesitsel çalışmanın sonuçları, suiistimal edilen gözetimin astların işten ayrılma niyetleri yüksek olduğunda astların işyeri sapmaları ve süpervizör kaynaklı sapmalarla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Sonuçlar ayrıca işten ayrılma niyeti yüksek olduğunda suiistimal edilen gözetimin şirket kaynaklı sapmadan ziyade süpervizör kaynaklı sapmayla alakalı olduğunu desteklemektedir.

Tett ve Meyer (1993) yaptığı derlemede, 155 çalışmadan toplam 178 bağımsız örneklemden elde edilen bulgularla çeşitli sonuçlar elde etmiştir. Araştırmaya göre (a) tatmin ve bağlılık ayrı ayrı niyet/idrakin yordanmasına katkıda bulunmakta; (b) niyet/idrak bağlılıktan ziyade tatminle daha iyi yordanmakta; (c) niyet/idrak sirkülasyonla alakalı neredeyse bütün davranışsal bağlara aracılık etmekte; ve (d) sirkülasyon sürecine davranışsal katkıların tekli ölçekler karşısında çoklu ölçeklerin kullanımına, göre değişiklik göstermektedir.

2.2.2.6. İşe Yabancılaşma

Literatürde çokça atıf alan, akıl hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, öznel olarak bir kişinin iş aktiviteleri üzerindeki etkisizliği olarak tanımlanan yabancılaşma incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, otorite ilişkilerinin astları karşılıklı olarak etkilemesi durumunda yabancılaşma artmaktadır. Bu, özellikle uygulayıcılar ve denekleri arasında büyük konumsal uyumsuzluklar bulunduğu, otoritenin diktatörce uygulandığında ve otoritelerin fiziksel olarak erişilemez olduğu durumlarda daha belirgindir. Hastane fırsat yapısı içerisindeki kariyer tecrübeleri yabancılaşmayla alakalıdır; sınırlı başarı ve harici iş ödülleri açısından tatminsizlik yabancılaştırıcı etkenlerdir. Sonuç olarak, izole ve sosyal bağlar dışında görev yapan çalışanlar yoğun yabancılaşmaya maruz kalır (Pearlin 1962).

Davranış bilimi literatüründe işe yabancılaşma ve iş tatmini yaklaşımları paralel olsa da ayrı çalışma alanlarıdır. Bu yaklaşımların aynı yapının farklı terimleri mi yoksa farklı yaklaşımlar mı olduğunu belirlemek amacıyla operasyonel ölçütler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sonucunda sadece işle alakalı değişkenler incelendiğinde iki yaklaşımın ölçütlerinin oldukça benzer olduğunu ortaya konulmuştur. Aslında, işe yabancılaşma resmi eğitim seviyesine farklı açılardan bağlı görünmekte ve sadece belirli mesleki seviyeler için geçerli olmaktadır. Sonuçlar, iki değişkenin ölçümleri arasındaki kayda değer iç içe geçmiş bir örtüşmenin işe yabancılaşmanın yeniden hayata geçirilmesinde değer biçen veya sübjektif bir reaksiyondan ziyade yapısal ve objektif bir durum olduğunu göstermektedir (Seybolt ve Gruenfeld 1976).

Hindistan’da, işe yabancılaşmanın mevcut teorik açıklamaları ve batı dünyasında geliştirilen düzeltici yönetim uygulamalarını değerlendirmek amacıyla yapılan bu çalışma, öncelikle yabancılaşmanın batıya özgü kalıtsal kültürel yargı izahat modellerini belirleyerek desteklenmekte ve bunun Hindistan gibi doğu toplumlarının yabancılaşma ve aksi olan işe bağlılık kavramlarını açıklamakta ne denli başarısız olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak bu çalışma, Hindistan’daki çalışanlar arasındaki yabancılaşmanın gelişiminden sorumlu bazı kritik ve yerel değişkenlerini incelemektedir. Hindu çalışanların vakası gelişen bir ülke bağlamında yabancılaşma araştırması açısından aydınlatıcı bir örnek teşkil etmektedir ki bu batıya has izahat modellerini tamamen kabul etmenin ötesinde yerel izahatlerin keşfedilmesini teşvik etmektedir (Kanungo 1990).

Cheung (2008) tarafından Hong Kong da yapılan bir çalışmada elde edilen bulgulara göre, çalışan bağlılığı konusundaki geciken iş yapılanmasının etkisi net değildir, çünkü işin yeniden yapılandırılması hem stresli hem de çalışma şartlarında gelişmelere açıktır. Bu etki, işe yabancılaşma ile birlikte ortaya çıktığında özellikle alt sınıf çalışanlarda muhtemelen zararlıdır çünkü işçi bununla baş etme gücüne sahip değildir. Bu olasılıklar Hong Kong’da rastgele seçilmiş çalışan insanlarla gerçekleştirilen telefon görüşmeleri vasıtasıyla incelenmiştir. Sonuçlar, işin yeniden yapılandırılmasının iş bağlılığına şartlara bağlı olarak zarar verdiğini desteklemektedir. Farklı geçmiş özelliklerle yordanabilen işin yeniden yapılandırılması ve işe yabancılaşma arasındaki bağımsızlığın bulguları açısından seçenekler güvenilirdir. Dolayısıyla işe yabancılaşmaktan kaçınmanın güçlendirilmesi işin yeniden yapılandırılması açısından çalışanların iş bağlılığı için tavsiye edilmektedir (Cheung 2008).

Camerino ve diğerleri (2005) tarafından, hemşirelik mesleğinde yaşa bağlı olarak değişiklik gösteren işe yabancılaşma mekanizması tarafından bozulabilen iş yapabilme yeteneğini ortaya koyabilmek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Bir sonraki çalışmaya katılacak olan hemşireler arasından 27.146 hemşire örnekleme seçilmiştir. Yaşa ek olarak işe yabancılaşma belirleyicileri olarak işyerindeki tacizler değerlendirmeye alınmıştır. İşe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlamlar işe yabancılaşmanın belirtileri olarak kullanılmıştır. Nihai olarak iş

yapabilirlik endeksi (WAI) sonuç değişkeni olarak ele alınmıştır. İşe yabancılaşma hipotezini değerlendirmek amacıyla yapısal bir denklem model olarak kullanılmıştır. Model, verilere iyi bir şekilde uyum sağlamıştır. Araştırma bulgularına göre işe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlamlar iş yapabilirlik (WAI) üzerinde farklı etkilere sahiptir. Yoğun iş talepleri, iş yerindeki yüksek düzey taciz ve düşük iş kontrolü ve yaş, iş kontrolü üzerinde (işe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlikler ve işe yüklenen anlam vasıtasıyla) direkt ve dolaylı etkilere sahiptir. Daha yaşlı hemşirelerin düşük iş yapabilirliğinin sebebi yaşa bağlı etkenlerle birlikte daha da artan iş yükü, düşük iş kontrolü ve işyerindeki tacizdir. Bu durumun aksine 50 yaşın altındaki hemşirelerde azalan iş yapabilirliğinin sebebi hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlam olup bunlar hemşirelerin daha profesyonel bir yapıya ve daha üst düzey mesleki bir tecrübeye ulaşmalarını engellemektedir.

Hollanda’da ebelerle (N: 790, cevap oranı %61) yapılan araştırmada ise yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutu incelenmiştir. Elde edilen bulgular, işe yabancılaşmanın (güçsüzlük ve anlamsızlık) örgütsel bağlılığı, iş çabasını ve düşük bir oranda iş-aile kuvvetlendirmesini etkilediğini göstermektedir. Yüksek düzeydeki iş anlamsızlığı özellikle bu sonuçlar üzerinde negatif olarak etkilidir (Tummers ve Den Dulk 2013).

2.2.2.7. Tükenmişlik

“Başarı başarıyı doğurur” deyişine birçok insan katılacaktır. Bununla birlikte bu hikâyenin tamamı değildir. Salanova ve diğerleri (2010) psikososyal faktörlerin (yani performans engelleri ve kolaylaştırıcıları) olduğu kadar psikolojik sağlığın da (yani tükenmişlik ve bağlılık) başarı üzerindeki ilave etkilerini incelemektedir. Araştırmacılar, temelde daha özel olarak ileriki performansı direkt olarak etkilemek yerine engellerin ve kolaylaştırıcıların sağlık vasıtasıyla dolaylı bir etkide bulunduğunu gösterme amacı gütmektedirler. Bu amaçla toplam 527 üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklem ile gerçekleştirdikleri çalışmada; öğrencilerin eski ve yeni ortalama notları üniversite kayıtlarından alınmıştır. Sonuçlara göre yapısal eşitlik modellemesi öğrencinin gelecek performansı için en iyi yordayıcının önceki performansı olduğunu

göstermiştir. Beklenildiği gibi çalışma bağlılığı bir yandan performans engelleri ve kolaylaştırıcıları arasındaki ilişkiye, bir yandan da gelecekteki performansa aracı olmaktadır. Beklentilerin aksine, engellerin varlığı ve kolaylaştırıcıların yokluğu ile güçlü bir biçimde ilişkilendirilmesine rağmen tükenmişlik gelecekteki performansı yordamamaktadır. Sonuçlarımız sadece “başarı başarıyı doğurur” (yani gelecek performansın en iyi yordayıcısı geçmiş performanstır) düsturunun değil aynı zamanda çalışma bağlılığı gibi pozitif psikolojik durumların gelecekteki performansı açıklamakta önemli olduğunu, en azından çalışma tükenmişliği gibi negatif durumlardan daha önemli olduğunu göstermiştir.

Świetochowski (2011) yaptığı çalışmada, Ludz'ta üç üniversiteden (üniversite, tıp akademisi ve teknik üniversite) 97 akademik personel ile lisede çalışan 100 öğretmen karşılaştırmıştır. Sonuçlar liselerden ziyade üniversitelerdeki tükenmişlik sendromunun daha düşük olduğunu göstermiştir. Bireysel faktörler arasında sadece iki mizaç özelliği (duygusal tepkisellik ve sürdürme) ve bir kişilik özelliğinin (dışa dönüklük) profesyonel tükenmişlikte önemli belirleyiciler gibi görüldüğünü ifade etmiştir. Algılanan sosyal desteğin ise tükenmişlik sendromunun ilerlemesini durdurmadığını belirlemiştir.

Watts ve Robertson (2011) akademik personelin tükenmişlik durumu hakkında bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, akademik personelin özellikle yüksek lisans olmak üzere yüksek sayıda öğrenci ile ilgilenmek durumunda kalmasının tükenmişliği güçlü bir biçimde yordadığını ortaya koymaktadır. Diğer yordayıcı değişkenler arasında cinsiyet ve duygusal tükenmişlik boyutunda tipik olarak yüksek puan alan erkek ve kadın akademisyenlerde bulunan daha yüksek benlik yitim puanları bulunmaktadır. Ayrıca yaş da bir ilişki ortaya koymaktadır, daha genç personel duygusal tükenmişliğe karşı daha korunmasızdır. Üniversite akademisyenlerinin tükenmişliği okul öğretmenleri ve sağlık çalışanları gibi hizmet sektör çalışanları ile mukayese edilebilir. Mevcut inceleme farklı üniversite bağlamları arasındaki karşılaştırmaların yetersizliğini göstermektedir, dolayısıyla üniversite akademisyenlerinin tükenmişliğini ölçerken kurum yaşı gibi ılımlaştırıcı değişkenlerin potansiyel etkilerini kontrol etmek amacıyla birden çok kampüste gerçekleştirilen çalışmalar yapılması gerektiğini belirtmiştir.

Kahn ve diğerkleri (2015) Pakistan'daki üniversitelerde çalışan akademisyenlerin demografik değişkenleri ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin akademisyenleri nasıl etkilediğini incelemek amacıyla, 265 katılımcıya anket bazlı bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Betimsel analiz gibi istatistiksel teknikler kullanılarak ortaya konan sonuçlar genç akademisyenlerin yüksek düzeyde tükenmişliğe sahip olduklarını ve cinsiyet ve medeni durumun tükenmişlik düzeyi üzerinde bir fark yaratmadığını ortaya koymaktadır. Bu çalışma ayrıca yaş, tecrübe ve görevlendirmenin tükenmişlik düzeyi ile kayda değer bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir.

Kesitsel olarak tasarlanmış, rastgele seçilen (N=409) üniversite çalışanlarının iş yeri rahatsızlık sebeplerini belirlemeye yönelik bir araştırmada belirlenen rahatsızlık sebepleri şunlardır: fiziksel çevre (çalışma ortamı, fiziki durumlar, seyahat/erişim), organizasyon (programlar, yapı, fonksiyonlar, kişiler arası ilişkiler) ve bireysel şartlar (iş yükü, güçsüzlük, ödüller, savsaklama). Hiyerarşik yapıyı beğenmeyen çalışanlar coşkulu; rutin görevlerden şikâyet edenler yeterince motive olmamış; yapı kontrol sistemlerinden rahatsız olanlar yıpranmış olarak sınıflandırılabilirler (Montero-Marín vd. 2013).

Umman'da akademik profesyoneller ile yapılan bir çalışmada, toplam tükenmişlikteki artışın ve duygusal tükenmişlik ile düşük kişisel başarı olarak adlandırabileceğimiz iki faktörü, iş tatminini azaltmaktadır. Bununla birlikte, tükenmişliğin üçüncü faktörünün, yani benlik yitimi, iş tatminiyle pozitif bir ilişkisi bulunmaktadır. Düşük tükenmişlik ve yüksek iş tatminindeki yüksek maneviyat etkisi tükenmişliğin üç faktörünü de negatif yönde etkilemektedir. Bulgular, maneviyatın tükenmişlik ve iş tatmini arasında bulunan ilişkideki ılımlılaştırıcı etkisini göstermemektedir. Öğretmenlerde görülen tükenmişlik, örgütsel psikoloji alanında çalışan akademik enstitülerin ve araştırmacıların yönetimi için tavsiyeler barındıran bulguları hem akademik hem de ekonomik açıdan etkilemektedir (Kumar, 2015).

Gibson ve diğerkleri tarafından (2016) yılında Atletizm antrenörleri ile bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Daha önceki yapılan araştırma sonuçları da dikkate alınarak, örneğin MBI ve ATBI tarafından ölçüldüğü kadarıyla kişisel ve çevresel etmenler atletizm antrenörlerinin tükenmişlikleri kuvvetli bir şekilde

ilişkilendirilmektedir. Elde edilen bulgulara göre, bir atletizm antrenörünün tükenmişlik algısını artıran tek bir etmen belirlemek zorken antrenörler durumla alakalı karakteristikleri göz önünde bulundurmalı ve tükenmişlik riskini azaltacak aksiyonlar almalıdır (Gibson, Cohen ve Boyce 2016). Benzer bir çalışmada Short vd. (2015) 101 antrenör ile yaptığı çalışmada, koçluk etkisi ile tükenmişlik arasında negatif bir etki belirlemişlerdir. Düşük etkili koçların yüksek etkili koçlara göre daha fazla tükenmişlik hissettiğini belirlemiştir (Short vd. 2015).

Güney Afrika'daki yükseköğretim kurumlarından sınıflara ayrılmış rastgele örneklem (N=595) üzerinde kesitsel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, iş taleplerinin ve yeterli iş kaynağı bulunmamasının tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu teyit ederken, iş kaynaklarının çalışan bağlılığına katkıda bulunduğunu göstermiştir. Tasarrufi iyimserlik, iş kaynakları algısı üzerinde güçlü ve direkt bir etkili iken, tükenmişlik, çalışan bağlılığı, hastalık ve örgütsel bağlılık üzerinde güçlü bir şekilde dolaylı olarak (iş kaynakları vasıtasıyla) etkilidir. Bu çalışmanın sonuçları tükenmişliğin ve bağlılığın çift süreç modelini tasarrufi iyimserliğin model yapısı üzerindeki güçlü etkilerini göstererek ileri taşımaktadır (Barkhuizen, Rothmann, ve Van De Vijver 2014).

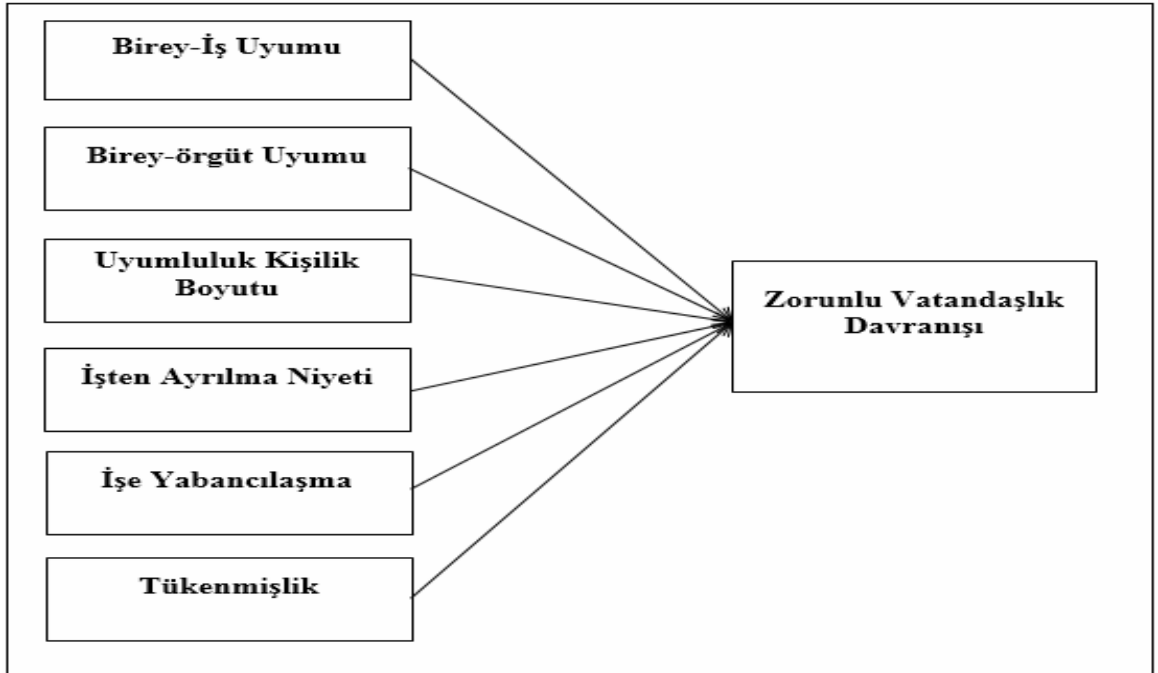
III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, ana kütle ve örnekleme, veri toplama yöntemi ile veri toplama araçları ve verilerin çözümlemesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada nicel araştırma yaklaşımına ilişkin genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma probleminin çözümünde kullanılacak olan veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmanın şekilsel modeli aşağıda verilmiştir.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın ana kütlesi Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Örneklem grubu ise bu ana kütle içerisinde rastlantısal yöntemle seçilen kamu veya özel eğitim kurumlarının ilgili bölümlerinde çalışan 301 (214 Kadın, 87 Erkek) akademik personelden oluşmuştur.

Tablo 3.1: $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Ana kütle Büyükliği	± 0.03 örneklem hatası			± 0.05 örneklem hatası			± 0.10 örneklem hatası		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 Milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50

Tablo 3.1. incelendiğinde, örneklem hatasını azaltmak için örneklem büyüklüğünün artırılması gerektiği görülmektedir. Diğer yandan seçilen hata payına göre belli bir değerden sonra örneklem büyüklüğünün artmasına gerek olmadığı söylenebilir.

Araştırmanın ana kütlesi Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelden oluşmaktadır. Araştırma evreninde yer alan eleman sayısı $\pm 25;1350$ kişidir.

Tablo 3.1’den hareketle değerlendirmeye alınan eleman sayısının evreni temsil edebilecek büyüklükte olduğu söylenebilir. Aşağıda araştırmaya katılan akademisyenlerin profili yer almaktadır.

Tablo 3.2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadın	214	71,1
Erkek	87	28,9
Toplam	301	100,0
Yaş	Frekans (f)	Yüzde (%)
25-30 Yaş Arası	49	16,3
31-40 Yaş Arası	135	44,9
41-50 Yaş Arası	75	24,9
51 Yaş ve Üzeri	36	12,0
Toplam	295	98,0
Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli	209	69,4
Bekar	92	30,6
Toplam	301	100,0
Eğitim Düzeyi	Frekans (f)	Yüzde (%)
Lisans	27	5,1
Lisans Üstü (Yüksek Lisans)	66	22,5
Lisans Üstü (Doktora)	207	69,3
Toplam	300	96,9
Çalışma Pozisyonu	Frekans (f)	Yüzde (%)
Daimi Statüde	187	62,1
Sözleşmeli Statüde	113	37,5
Toplam	300	99,7
Görev Unvanı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Profesör Doktor	7	2,3
Doçent Doktor	53	17,6
Yardımcı Doçent Doktor	78	25,9
Öğretim Görevlisi	54	17,9
Okutman	29	9,6
Araştırma Görevlisi	69	22,9
Eğitim Öğretim Planlamacısı	0	0
Uzman	9	3,0
Toplam	299	99,3
Lisans Mezuniyet Alanı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	172	57,1
Antrenörlük Eğitimi	31	10,3
Spor Yöneticiliği	42	14,0
Rekreasyon Eğitimi	20	6,6
Diğer	35	11,6
Toplam	300	99,7
Görevi Kabul Konusunda Size Danışıldı mı?	Frekans	Yüzde (%)
Evet Danışıldı	154	51,2
Hayır Danışılmadı	66	21,9
Kısmen Danışıldı	58	19,3
Kabul etmem yönünde telkin edilmek için	23	7,6
Kabul etmemem yönünde telkin edilmek için	0	0
Toplam	301	100,0

Tablo 3.2.’de akademisyenlerin cinsiyet dağılımları incelendiğinde büyük çoğunluğun erkeklerden oluştuğu (%71,1), kadınların oranının düşük olduğu (%28,9) görülmektedir.

Akademisyenlerin yaş aralıkları ve yüzde dağılımları şu şekildedir. Akademisyenlerin, %16,3'ü 25-30 yaş arası, %44,9'u 30-40 yaş arası, %24,9'u 40-50 yaş arası ve %12'si ise 51 yaş ve üzeridir.

Akademisyenlerin medeni durumları itibariyle çoğunluğunun %69,4'ü evli, %30,6'sının ise bekar olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyleri itibariyle dağılımları incelendiğinde ise akademisyenlerin %5,1'i lisans mezunu, %12,5'i yüksek lisans ve %39,3'ünün ise doktora derecesi almış olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin %62,1'i daimi statüde ve %37,5'i sözleşmeli statüde çalıştıklarını bildirmişler fakat bu durum görev unvanında belirtilmiş olan ve üniversitelerde daimi statüde çalışılan iki pozisyon olan profesör doktor ve doçentlerin toplam oranı %19,9'u ile çelişmektedir.

Tablo 3.2.'de akademisyenlerin yerine getirdikleri görevlerinde aldıkları unvanlar incelendiğinde, %2,3'ü profesör doktor, %17,6'sı doçent doktor, %25,9'u yardımcı doçent doktor, %17,9'u öğretim görevlisi, %9,6'sı okutman, %22,9'u araştırma görevlisi ve %3'ünün uzman kadrosunda çalıştığı belirlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılanlar arasında spor eğitimi kurumlarında eğitim öğretim planlamacısı bulunmadığı, uzman unvanlıların ise çok az olduğu, çoğunluğun ise yardımcı doçent ve araştırma görevlileri olduğu görülmektedir.

Mezuniyet alanlarına göre, akademisyenlerin yarısından fazlasının %57,1'i Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, %10,3'ü Antrenörlük Eğitimi, %14'ü Spor Yöneticiliği, %6,6'sı Rekreasyon Eğitimi ve %11,6'sının diğer alanlardan mezun olduğu belirlenmiştir. Buna göre spor eğitimi kurumlarında, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği mezunlarının istihdamının daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların "Görevlendirme yapılırken, görevi kabul konusunda size danışıldı mı?" sorusuna katılımcıların verdiği cevaplar neticesinde; akademisyenlerin %51,2'si görevlendirmelerde kendisine danışıldığını, %21,9'u danışılmadığını, %19,3'ü kısmen danışıldığını ve %7,6'sı görevi kabul etmeleri yönünde telkin edilmek için danışıldığını

belirtmişlerdir. Buna göre yönetimlerin görevlendirme yaparken büyük oranda akademisyenlere danıştığı belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara ait demografik değişkenler, ikinci bölümde ise araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenmiş olan ölçeklerde yer alan toplam 7 değişkene ait 48 ifade yer almaktadır. Anketler katılımcılara elektronik posta aracılığıyla ulaştırılmıştır.

Araştırma anketinde kullanılan tüm ölçeklerde yer alan ifadeler 5 dereceli Likert formatında oluşturulmuş ve ölçeğin yönergesi de buna uygun olarak yapılandırılmıştır. Derecelendirme, “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “kararsızım” (3), “katılıyorum” (4) ve “kesinlikle katılıyorum” (5) şeklinde yapılmakta ve puanlanmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde anket formunda yer alan ölçeklere ilişkin bilgiler yer alacaktır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun olarak akademisyenlerin yaşları, eğitim durumları ve tecrübeleri, çalışma statüsü vb. ile ilgili bilgi toplamak için hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Akademisyenlerin örgütsel davranış ve tutumlarının belirlenmesi için ise aşağıdaki ölçekler kullanılmıştır;

- 1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği:** Vigota-Gadot (2007)’den uyarlanan tek boyutlu beş maddeli Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ZVDÖ) kullanılmıştır. Vigota ve Gadot’un (2007) geliştirdiği anketin kullandığı çalışmada, Zhao ve diğerleri (2014) Cronbach alpha değerini 0,87

olarak belirlenmiştir. Şeşen ve Soran (2013) yaptığı çalışmada ise 0,94 olarak belirlenmiştir. Ölçek “İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor”, “İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır” ve “Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir” gibi ifadeler içermektedir.

2. **Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği:** Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen dört maddelik, tek boyutlu kişi-örgüt uyumu ölçeği kullanılmıştır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,82 olarak belirlenmiştir. “Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.”, “Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.”, “Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.” ve “Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.” ölçekte yer alan ifadelerdir.
3. **Birey-İş Uyumu Ölçeği:** Akademisyenlerin birey-iş uyumunu ölçmek için Saks ve Ashforth (2002) tarafından geliştirilen dört maddelik tek boyutlu kişi-iş uyumu ölçeği kullanılmıştır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,80 olarak belirlenmiştir. “Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler işin gereksinimlerini karşılamaktadır.”, “Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.”, “Yaptığım iş benim için en uygun olan iştir.” ve “Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.” Ölçekte yer alan ifadelerdir.
4. **Uyumluluk Ölçeği:** Uyumluluğun ölçülmesinde Costa ve McCrae (1992) tarafından geliştirilen tek boyutlu on iki ifadeden oluşan, Neo FFI Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Karaca (2015) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,86 olarak belirlenmiştir. Ölçek, “Tanıştığım her insana karşı, nazik olmaya çabalarım”, “Arkadaşlarımla ve ailemle, sık sık müzakere yaparım”, “Bazı insanlar, benim, bencil ve egoist olduğumu düşünür” ve “Bazı insanlar, benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür” ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.

5. **İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** Akademisyenlerin işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla, Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilen tek boyutlu, altı ifadeden oluşan, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ) kullanılmıştır. Ölçek Küçükusta (2007) tarafından konaklama işletmelerinde uygulanmış ve Cronbach alpha güvenirlik katsayısı 0,72 olarak bildirilmiştir. Ölçek, “Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?”, “Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1’den 5’e kadar derecelendiriniz” ve “Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1’den 5’ye kadar derecelendiriniz” işten ayrılma niyeti ölçeğinde bulunan ifadelerden bazılarıdır.
6. **İşe Yabancılaşma Ölçeği:** Ortar ve Halaçoğlu (2011) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ) kullanılmıştır. Ortar ve Halaçoğlu (2011) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,97 olarak belirlenmiştir. Ölçek tek boyutlu ve on maddeden oluşmakta olup, “Geçimini işten sağlayan insanlar, belirli amaçlar peşinden koşan insanlar tarafından idare edilebilir, yanlış yönlendirilebilirler”, “Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum”, “Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır” ve “İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum”, akademisyenlerde mesleğe yabancılaşma ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.
7. **Tükenmişlik Ölçeği:** Katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Kristensen ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilmiş olan “Tükenmişlik Ölçeğinden” faydalanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 7 ifadeden oluşmaktadır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,90 olarak belirlenmiştir. “İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.”, “İşim duygusal olarak beni yormaktadır.” ve “İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.” Tükenmişlik ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.

3.5. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirliği

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce yapılması gereken, ölçekleri güvenilirliklerinin değerlendirilmesidir. Güvenilirlik, ölçmelerin tekrarlanması halinde ortaya çıkan tutarlı sonuçlardır (Nakip 2006). Yani ölçüm sonuçları farklı yerlerde uygulandığında benzer sonucu vermelidir veya bağımsız ölçümlerde benzer kararlı sonuç alınmalıdır. İçsel tutarlılığın ölçümünde en yaygın olarak kullanılan yöntem “alfa katsayısıdır. Alfa katsayısı sıfır ile bir arasında pozitif bir değer olup ve ağırlıklı standart değişimi ifade eden, ölçeğin için güvenilirliğini test etmede en yaygın kullanılan yöntemdir. Araştırmada ölçek güvenilirliğinden söz edebilmek için ölçülen alfa değerinin 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir. Alfa katsayısının önemli bir özelliği de ölçekte yer alan madde sayısı arttıkça, alfa değerinin de artmasıdır (Nakip 2006; Altunışık 2010). Bu nedenle araştırmada kullanılan ölçekler kısa formulu olanlardan seçilmeye çalışılmıştır.

Anket formunda yer alan her bir değişken için hesaplanan Alpha değerleri Tablo 2’de görüldüğü gibidir.

Tablo 3.3: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Araştırma Değişkenleri	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	5	0,902
Birey- Örgüt Uyumu	4	0,745
Birey- İş Uyumu	4	0,900
Uyumluluk Kişilik Boyutu	12	0,749
İşten Ayrılma Niyeti	6	0,878
İşe Yabancılaşma	10	0,816
Tükenmişlik	7	0,838

Tablo 3.3.’de araştırmada kullanılan ölçeklerin madde sayıları ile Cronbach alfa katsayıları görülmektedir. Değerler incelendiğinde ölçeklerin içsel tutarlılığının yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları 0,745 ile 0,902 aralığında değerler almıştır. Bu sonuç ölçeklerin güvenilir olduğunu ve ölçmek istenilen özelliğin büyük olasılıkla doğru biçimde ölçüldüğünü göstermektedir.

3.6. Verilerin Toplanması

Araştırmanın evreni Türkiye'deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Üniversitelerin ilgili bölümlerinde çalışmakta olan tüm akademik personele anket formu gönderilmiştir. Anketlerin uygulanması aşamasında katılımcıların elektronik postalarına gönderilen anketler aracılığıyla araştırmaya esas teşkil edecek verilerin toplanması sağlanmıştır. Anket yardımı ile birincil kaynaktan toplanan veriler istatistiksel paket programları yardımıyla değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma kapsamında 325 anket cevaplanmış, bunlardan 24 adedi eksiklikler nedeniyle veri setinden çıkarılmış, araştırma toplam 301 katılımcının verdiği cevaplar ile tamamlanmıştır. Araştırmaya katılanların oranı ana kütlenin %24'ü olarak belirlenmiştir. Katılım oranının bu düzeyde kalmasına sebep olarak, veri toplama yönteminde elektronik posta kullanılmış olması gerekçe gösterilebilir. Anket uygulamalarında genellikle yüz yüze iletişim tercih edilmektedir. Gerek iletişim türü gerekse soruların uzunluğu veya zaman alıcılığı yönündeki katılımcı algısı nedeniyle katılım oranı %24 dür.

3.7. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmacı tarafından toplanan veriler önce bilgisayar ortamında SPSS programına kaydedilmiştir. Değerlendirmede öncelikli olarak, ölçek ifadelerine verilen cevapların güvenilirliğine bakılmış, frekans dağılımları incelenmiş, tanımlayıcı ve keşifsel faktör analizleri uygulanmıştır. Araştırma probleminin çözümü için ise t-test, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında araştırma problemi ve hipotezlerine göre sıralı olarak elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelere ilişkin tanımlayıcı istatistiklerden; ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerlerinin, gözlem değerlerinin normal dağılım varsayımlarını karşılama durumu ortaya konulmaya çalışılacaktır.

4.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Zorunlu Vatandaşlık Davranışına ilişkin ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
ZVD1	2,50	1,293	1,671	0,532	-0,806
ZVD2	2,44	1,278	1,634	0,553	-0,793
ZVD3	2,52	1,298	1,684	0,453	-0,939
ZVD4	2,43	1,251	1,566	0,544	-0,826
ZVD5	2,41	1,258	1,582	0,557	-0,791

ZVD: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Tablo 4.1’de zorunlu vatandaşlık davranışı ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,41 ile 2,50 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,25 ile 1,29 arasında değiştiği görülmektedir. Veri setindeki gözlemlerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığını anlamak amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. İstatistik literatüründe sonuçların yansız ve doğru tahminlerde bulunabilmesi için ise çarpıklık değerlerinin ± 2 ve basıklık değerlerinin ± 7 değer aralığında olması gerektirdiği ifade edilmektedir (Nakip 2006). Tablo 4.1 incelendiğinde veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir.

4.1.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Birey-örgüt uyumuna ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2: Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
B-Ö U1	4,20	0,88	0,780	-1,307	2,109
B-Ö U2	3,79	1,04	1,081	-0,818	0,298
B-Ö U3	4,20	0,97	0,947	-1,261	1,294
B-Ö U4	3,71	1,11	1,245	-0,722	-0,152

B-Ö U: Birey-Örgüt Uyumu

Tablo 4.2’de birey-örgüt uyumu ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 3,71 ile 4,20 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapmaya değerlerine bakıldığında ise değerlerin 0,88 ile 1,11 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı görülmektedir

4.1.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Birey-iş uyumuna ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3: Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
B-İ U1	3,23	1,24	1,537	-0,243	-0,905
B-İ U2	2,88	1,33	1,786	-0,007	-1,188
B-İ U3	2,73	1,35	1,826	0,122	-1,240
B-İ U4	2,93	1,20	1,441	0,013	-0,944

B-İ U: Birey-İş Uyumu

Tablo 4.3’de birey-iş uyumu ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,73 ile 3,23 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,20 ile 1,35 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı; verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

4.1.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Uyumlu kişiliği ölçmeye yönelik toplam on iki ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. Uyumlu kişiliğe ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4: Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
UYM1	4,45	0,68	0,468	-1,101	0,940
UYM2	4,08	0,77	0,607	-0,906	1,417
UYM3	2,04	1,10	1,228	0,979	0,235
UYM4	3,75	1,22	1,496	-0,915	-0,102
UYM5	2,04	1,06	1,135	0,826	-0,100
UYM6	3,04	1,17	1,381	-0,121	-0,763
UYM7	3,90	0,84	0,706	-0,754	1,081
UYM8	1,99	0,99	0,993	1,023	0,741
UYM9	3,24	1,15	1,324	-0,472	-0,677
UYM10	4,41	0,68	0,463	-1,179	2,209
UYM11	3,42	1,09	1,198	-0,152	-0,858
UYM12	2,44	1,15	1,327	0,480	-0,602

UYM: Uyumlu Kişilik

Tablo 4.4’de uyumlu kişilik ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,99 ile 4,45 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 0,68 ile 1,22 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Bu da uyumlu kişilik ölçeğine ilişkin ifadelerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir.

4.1.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

İşten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik toplam altı ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. İşten ayrılma niyetine ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İAN1	1,68	1,15	1,330	1,637	1,591
İAN2	1,71	1,14	1,320	1,553	1,305
İAN3	1,93	1,27	1,629	1,084	-0,145
İAN4	2,26	1,42	2,026	0,624	-1,087
İAN5	2,14	1,28	1,656	0,808	-0,555
İAN6	1,75	1,13	1,281	1,460	1,221

İAN: İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,71 ile 2,26 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,13 ile 1,42 arasında değiştiği görülmektedir. Tablo 4.5'e bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Değerler incelendiğinde ifadelerin almış oldukları çarpıklık ve basıklık değerlerinin normalite varsayımını karşıladığını ortaya koymaktadır.

4.1.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

İşe yabancılaşma düzeyini ölçmeye yönelik toplam on iki ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. İşe yabancılaşmaya ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6: İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İŞY1	2,69	1,15	1,340	-0,357	-0,673
İŞY2	1,91	1,07	1,149	1,177	0,726
İŞY3	2,26	1,15	1,328	0,632	-0,486
İŞY4	2,30	1,20	1,445	0,675	-0,545
İŞY5	2,56	1,21	1,474	0,385	-0,903
İŞY6	2,18	1,17	1,370	0,808	-0,297
İŞY7	2,20	1,07	1,153	0,766	-0,082
İŞY8	2,68	1,58	2,511	0,277	-1,537
İŞY9	1,70	1,09	1,202	1,677	1,973
İŞY10	2,47	1,43	2,063	0,492	-1,144

İŞY: İşe Yabancılaşma

Tablo 4.6'da işe yabancılaşma ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,70 ile 2,69 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,07 ile 1,58 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Bu da işe yabancılaşma ölçeğine ilişkin ifadelerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir.

4.1.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Tükenmişlik düzeyini ölçmeye yönelik toplam yedi ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. Tükenmişlik ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
TÜK1	2,90	1,28	1,650	0,111	-1,121
TÜK2	2,37	1,26	1,594	0,681	-0,621
TÜK3	2,25	1,18	1,399	0,827	-0,232
TÜK4	3,72	1,12	1,275	-0,720	-0,319
TÜK5	2,79	1,29	1,681	0,272	-1,064
TÜK6	2,26	1,28	1,639	0,800	-0,451
TÜK7	2,35	1,35	1,834	0,756	-0,649

TÜK: Tükenmişlik

Tablo 4.7’de tükenmişlik ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,25 ile 3,72 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,12 ile 1,35 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı görülmektedir. Bu verilerden hareketle tükenmişlik ifadelerine verilen cevapların normal dağılım sergilediği görülmektedir.

4.2. Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Keşifsel faktör analizi bir veri matrisinde yer alan temel yapıyı tanımlamayı ve bu yapıyı oluşturan her bir boyutu ayrı ayrı belirlemeyi amaçlar. Faktör analizinin geçerliliğini gösteren bir test olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi örneklem büyüklüğünü ölçmeye yarayan bir test olup, örnek büyüklüğünün analizlere devam edebilmek için KMO değerinin %60’ın üzerinde olması arzulanır (Nakip 2006). Ayrıca χ^2 değerinin yüksek olması ve p değerinin 0.05 düzeyinde anlamlı olması gereklidir.

Keşifsel faktör analizinde tüm ölçekler için faktör yüklerinin hesaplanmasında temel bileşen tahmin yöntemi ve varimax döndürme tekniği uygulanmış, öz değerleri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmış, faktör yüklerinin ise 0.50'den büyük olması koşulu aranmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler için keşifsel faktör analizi sonuçları aşağıda sıralandığı şekildedir.

4.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışına İlişkin Keşifsel Faktör Analizi

Beş ifade ve tek boyuttan oluşan zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.8'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.8: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı VE=76,308 α=,902		
S.1	İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor.	0,878
S.2	İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır.	0,881
S.3	Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir.	0,896
S.4	"Zamanımın ve enerjimin yetersiz olduğu zamanlarda bile", resmi yükümlülüklerimin ötesinde, diğer meslektaşlarıma yardım etmeye	0,832
S.5	Yöneticime (Amirime), isteğim ve resmi zorunluluklarımdan dışında yardımcı olmaya zorlandığımı hissediyorum.	0,880
N=301; KMO= 0,859		
Bartlett's Sph. χ^2=1156,836; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,308		

Tablo 4.8' de görüldüğü üzere, örgütlerde insan enerjisi ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,859), χ^2 değerinin yüksek ve p=0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise zorunlu vatandaşlık davranışını oluşturan ölçüm modelinin %76,308'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam dört ifade ve tek boyuttan oluşan birey-örgüt uyumu ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.9’da görüldüğü gibidir.

Tablo 4.9: Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Birey-Örgüt Uyumu $VE=56,981$ $\alpha=.745$		
S.1	Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.	0,744
S.2	Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.	0,819
S.3	Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.	0,790
S.4	Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.	0,830
N=301; KMO= 0,782		
Bartlett'sSph. $\chi^2=313,205$; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %56,981		

Tablo 4.9’da görüldüğü üzere birey-örgüt uyumu ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60’dan büyük (0,782), χ^2 değerinin yüksek ve p= 0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise birey-örgüt uyumu ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %56,981’ini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam dört ifade ve tek boyuttan oluşan birey-iş uyumu ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.10’da görüldüğü gibidir.

Tablo 4.10: Birey-İş Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Birey-İş Uyumu $VE=76,928$ $\alpha=.900$		
S.1	Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler için gereksinimlerini karşılamaktadır.	0,844
S.2	Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.	0,933
S.3	Yaptığım iş benim iş en uygun olanıdır.	0,914
S.4	Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.	0,811
N=301; KMO= 0,808		
Bartlett'sSph. $\chi^2=825,135$; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,928		

Tablo 4.10’da görüldüğü üzere birey-iş uyumu ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60’dan büyük (0,808), χ^2 değerinin yüksek

ve $p=0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise birey-iş uyumu ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %76,928'ini açıkladığı görülmektedir.

4.2.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

12 ifade ve tek boyutlu olarak oluşan uyumlu kişilik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.11'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.11: Uyumlu Kişilik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Uyumlu Kişilik VE=59,033 $\alpha=,749$		
S.1	Tanıştığım her insana karşı, nazik olmaya çabalarım	0,773
S.2	Arkadaşlarımla ve ailemle, sık sık müzakere yaparım.	0,602
S.3	Bazı insanlar, benim, bencil ve egoist olduğumu düşünür.	0,762
S.4	Başkalarıyla işbirliği yapmayı, rekabet etmeye tercih ederim.	0,812
S.5	Başkalarının niyetlerine karşı, alaycı ve şüpheli yaklaşırım.	0,642
S.6	İnanıyorum ki, müsaade edersen, birçok insan sana karşı avantajlı duruma geçebilir.	0,824
S.7	Birçok insan benden hoşlanır.	0,777
S.8	Bazı insanlar, benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür.	0,787
S.9	Kuvvetli ve katı tutumlarım vardır.	0,813
S.10	Genellikle düşünceli ve saygılı biri olmaya çalışırım	0,744
S.11	Bir insandan hoşlanmazsam, bunu yüzüne söylerim.	0,830
S.12	Eğer gerekli ise, insanları manipüle etmekten çekinmem.	0,815
N=301; KMO= 0,836		
Bartlett'sSph. $\chi^2=2419,936$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %59,033		

Tablo 4.11'de görüldüğü üzere, algılanan örgütsel adalet ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,936), χ^2 değerinin yüksek ve $p=0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise uyumluluk kişilik boyutunu oluşturan ölçüm modelinin %59,033'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam altı ifade ve tek boyuttan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.12'de görülmektedir.

Tablo 4.12: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

İşten Ayrılma Niyeti VE=76,959 α=,878		
S.1	Önümüzdeki 3 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,884
S.2	Önümüzdeki 6 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,912
S.3	Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,932
S.4	Önümüzdeki 2 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,874
S.5	Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1'den 5'e kadar derecelendiriniz.	0,856
S.6	Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1'den 5'ye kadar derecelendiriniz.	0,800
N=301; KMO= 0,853		
Bartlett'sSph. χ^2=1954,801; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,959		

Tablo 4.12'de görüldüğü üzere işten ayrılma niyeti ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,853), χ^2 değerinin yüksek ve p= 0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise işten ayrılma niyetini oluşturan ifadelerin bir bütün halinde ölçüm modelinin %76,959'unu açıkladığı görülmektedir.

4.2.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam on ifade ve tek boyuttan oluşan işe yabancılaşma ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.13'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.13: İşe Yabancılaşma Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

İşe Yabancılaşma VE=52,166 α=,816		
S.2	Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum.	0,736
S.3	İş hayatım, çoğu anlamsız aktivitelerle geçmektedir.	0,795
S.4	Ne kadar çok çalışırsan çalış, işteki amacına ulaşman zordur.	0,771
S.5	İş'te, coşkulu ve hevesli olmanın zor olduğunu düşünüyorum.	0,738
S.6	İnsanlar, çok çalışarak sadece ücretlerini arttırabilirler.	0,636
S.7	Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır.	0,670
S.9	İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum.	0,696
N=301; KMO= 0,866		
Bartlett'sSph. χ^2=726,460; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %52,166		

Tablo 4.13'de görüldüğü üzere işe yabancılaşma ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,866), χ^2 değerinin yüksek ve p=0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan

varyanslar incelendiğinde ise işe yabancılaşma ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %52,166'sını açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam yedi ifade ve tek boyuttan oluşan tükenmişlik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.14'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.14: Tükenmişlik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Tükenmişlik VE=71,198 α=,838		
S.1	İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.	0,796
S.2	Sabahları başka iş günlerini düşünerek kendimi bitkin hissediyorum.	0,871
S.3	Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum.	0,867
S.5	İşim duygusal olarak beni yormaktadır.	0,834
S.6	İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.	0,808
S.7	İşim yüzünden kendimi tükenmiş hissediyorum.	0,882
N=301; KMO= 0,891		
Bartlett'sSph. $\chi^2=1260,849$; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %71,198		

Tablo 4.14'de görüldüğü üzere tükenmişlik ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,891), χ^2 değerinin yüksek ve p=0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise tükenmişlik ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %71,198'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. Araştırma Problemi ile İlgili Analizler

Araştırmanın bu bölümünde araştırma problemlerinin çözülmesi için yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile zorunlu

vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin tespit edilmesinde korelasyon analizi kullanılmıştır. Doğrusal ilişkileri ortaya çıkarmaya yarayan korelasyon analizi -1 ile +1 arasında bir değerdir. Katsayı pozitif ise, değişkenlerden biri artarken diğeri de artıyor,; negatif ise, değişkenlerden biri artarken diğeri azalıyor demektir (Nakip 2006). Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri tablo 4.15’de görüldüğü gibidir.



Tablo 4.15: Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	Birey-İş Uyumlu	Birey-Örgüt Uyumlu	Uyumlu Kişilik	İşten Ayrılma Niyeti	İşe Yabancılaşma	Tükenmişlik
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	2,4591	1,11419	1						
Birey-İş Uyumlu	2,9410	1,12567	-,343**	1					
Birey-Örgüt Uyumlu	3,9751	,75760	-,353**	,333**	1				
Uyumlu Kişilik	3,2328	,38440	,222**	-,047	-,003	1			
İşten Ayrılma Niyeti	1,9136	1,08496	,319**	-,326**	-,314**	,189**	1		
İşe Yabancılaşma	2,1604	,82257	,450**	-,485**	-,328**	,264**	,466**	1	
Tükenmişlik	2,4850	1,07671	,454**	-,369**	-,385**	,221**	,502**	,681**	1

**=p<0.001

Tablo 4.15’de verilmiş olan korelasyon analizi sonucunda; birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ ($r= -,343$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ ($r= -,353$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde negatif yönde bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,222$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15 incelendiğinde en düşük ilişkinin uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında olduğu sonucuna ulaşılabilir.

İşten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,319$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15 incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişki olduğu görülmektedir.

İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,450$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15’den hareketle işe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında yüksek ilişkinin olduğu söylenebilir.

Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r= ,454$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15’den hareketle tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında en fazla ilişkinin olduğu söylenebilir. Zorunlu vatandaşlık davranışını etkileyen en önemli değişkenin tükenmişlik olduğu görülmektedir.

Birey-iş uyumunun yalnızca birey-örgüt uyumu ile pozitif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Birey-örgüt uyumu yalnızca birey-iş uyumu ile pozitif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Uyumlu kişiliğin, birey-iş uyumu ve birey örgüt uyumu ile negatif yönlü, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. İşe yabancılaşma, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Tükenmişlik, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir.

4.3.2. Medeni Hal ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki ilişki

Tablo 4.16: Medeni Hal Değişkenine Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	AO	Standart Sapma	t	SD	p
Evli	209	2,314	1,036	-3,448	299	0,001**
Bekar	92	2,787	1,217			

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.16’da evli ve bekarların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında evli ve bekâr akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin birbirinden farklı olduğu bulunmuştur ($t_{0,05} = -3,448$). Buna göre bekâr akademisyenlerin ($\bar{x}=2,7870$) zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri evli akademisyenlerin ($\bar{x}=2,3148$) zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinden daha yüksektir.

4.3.2. Görev Unvanı ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Tablo 4.17: Görev Unvanlarına Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p	Farklılık
1. Prof. Dr. - Doç. Dr.	60	2,102	,780	G. Arası	20.347	6	3,391			
2. Yrd. Doç. Dr.	78	2,394	1,155	G. İçi	349.929	292	1,198			
3. Öğretim Görevlisi	54	2,674	1,218	Toplam	370.273	298		2,830	0,011*	1-5
4. Okutman	29	2,289	,9313							
5. Araştırma Görevlisi	69	2,687	1,199							

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.17’de katılımcıların unvanlarına göre zorunlu vatandaşlık puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda F=2,830, p<0,05 istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post-Hoc testlerinden Tukey Testi kullanılmış ve doçent doktorların ($\bar{x}$ =2,083) ortalama değerleri, araştırma görevlilerinin ($\bar{x}$ =2,687) ortalama değerleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

4.3.3. Lisans Mezuniyet Alanı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.18: Birey-İş Uyumu İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p	Farklılık
1. Beden Eğitimi Öğretmenliği	172	2,808	1,13	G. Arası	14,94	4	3,73			
2. Antrenörlük Eğitimi	31	3,008	,988	G. İçi	364,71	295	1,23			
3. Spor Yöneticiliği	42	2,875	1,11	Toplam	379,66	299		3,022	0,018	1-5
4. Rekreasyon Eğitimi	20	3,212	1,15							
5. Diğer Alanlar	35	3,478	1,07							

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.18’de katılımcıların grup bazında birey-örgüt uyumu puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F=3,022$, $p<0,05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post-Hoc testlerinden Tukey Testi kullanılmış ve Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü mezunlarının ($\bar{x}=2,8081$) ortalama değerleri, diğer alanlardan mezun olanların ($\bar{x}=3,4786$) ortalama değerleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

4.3.4. Lisans Mezuniyet Alanı İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Tablo 4.19: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p
1. Beden Eğitimi Öğretmenliği	172	2,358	1,11	G. Arası	7,405	4	1,85		
2. Antrenörlük Eğitimi	31	2,574	1,10	G. İçi	364,58	295	1,23	1,498	0,203
3. Spor Yöneticiliği	42	2,633	1,23	Toplam	371,99	299			
4. Rekreasyon Eğitimi	20	2,900	,94						
5. Diğer Alanlar	35	2,414	1,09						

Tablo 4.19’da katılımcıların grup bazında zorunlu vatandaşlık davranışı puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F=1,498$, $p<0,05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

4.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modelini oluşturan “birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik” bağımsız değişkenleri ile “zorunlu vatandaşlık davranışı” arasındaki ilişkilerin sınanmasına yönelik olarak geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Bu aşamada araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Regresyon analizi metrik bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla sayıda metrik bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Tek bir bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon tek değişkenli regresyon analizi olarak adlandırılır. Birden fazla bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon analizine ise çok değişkenli regresyon analizi denir (Altunışık 2010).

Aşağıda araştırmanın amacı doğrultusunda kurulmuş olan regresyon modellerine ait geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakılarak F değerlerine, değişkenler arası ilişkiyi gösteren regresyon katsayıları olan R değerlerine ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren Beta katsayılarına ve kabul edilen hipotezlere ilişkin regresyon modelleri Tablo 20, 21, 22, 23, 24 ve 25’de yer verilmiştir.

4.4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.20: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R^2	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	4,523	14,047	,000					
Birey-Örgüt Uyumu	-,519	-6,525	,000	,353	,125	42,578	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 4,523 - ,519(\text{Birey-Örgüt Uyumu})$								

Tablo 4.20’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan ilk modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 42,578 ve $p = ,000$ olduğu görülmektedir. R değeri 0,353 ve R^2 değeri 0,125, düzeltilmiş R^2 değeri ise 0,122 olarak hesaplanmıştır.

4.4.2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.21: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey İş Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	3,458	20,431	,000					
Birey-İş Uyumu	-,340	-6,319	,000	,343	,118	39,932	0,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= 3,458 - ,340_(Birey-İş Uyumu)								

Tablo 4.21’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan ikinci modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 39,932 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,343 ve R² değeri 0,118, düzeltilmiş R² değeri ise 0,115 olarak hesaplanmıştır.

4.4.3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişki

Tablo 4.22: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	,383	,719	,473					
Uyumluluk	,642	3,929	,000	0,222	0,049	15,440	0,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= ,383 + ,642_(Uyumluluk)								

Tablo 4.22’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan üçüncü modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 15,440 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,222 ve R² değeri 0,049, düzeltilmiş R² değeri ise 0,046 olarak hesaplanmıştır.

4.4.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Tablo 4.23: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,832	14,803	,000					
İşten Ayrılma	,328	5,821	,000					
				,319	,102	33,884	0,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= 1,832 + ,328(İşten Ayrılma Niyeti)								

Tablo 4.23’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan dördüncü modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 33,884 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,319 ve R² değeri 0,102, düzeltilmiş R² değeri ise 0,099 olarak hesaplanmıştır.

4.4.5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki

Tablo 4.24: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,141	7,058	,000					
İşe Yabancılaşma	,610	8,725	,000					
				,450	,203	76,123	0,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= 1,141 + ,610(İşe Yabancılaşma)								

Tablo 4.24’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan beşinci modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 76,123 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,450 ve R² değeri 0,203, düzeltilmiş R² değeri ise 0,200 olarak hesaplanmıştır.

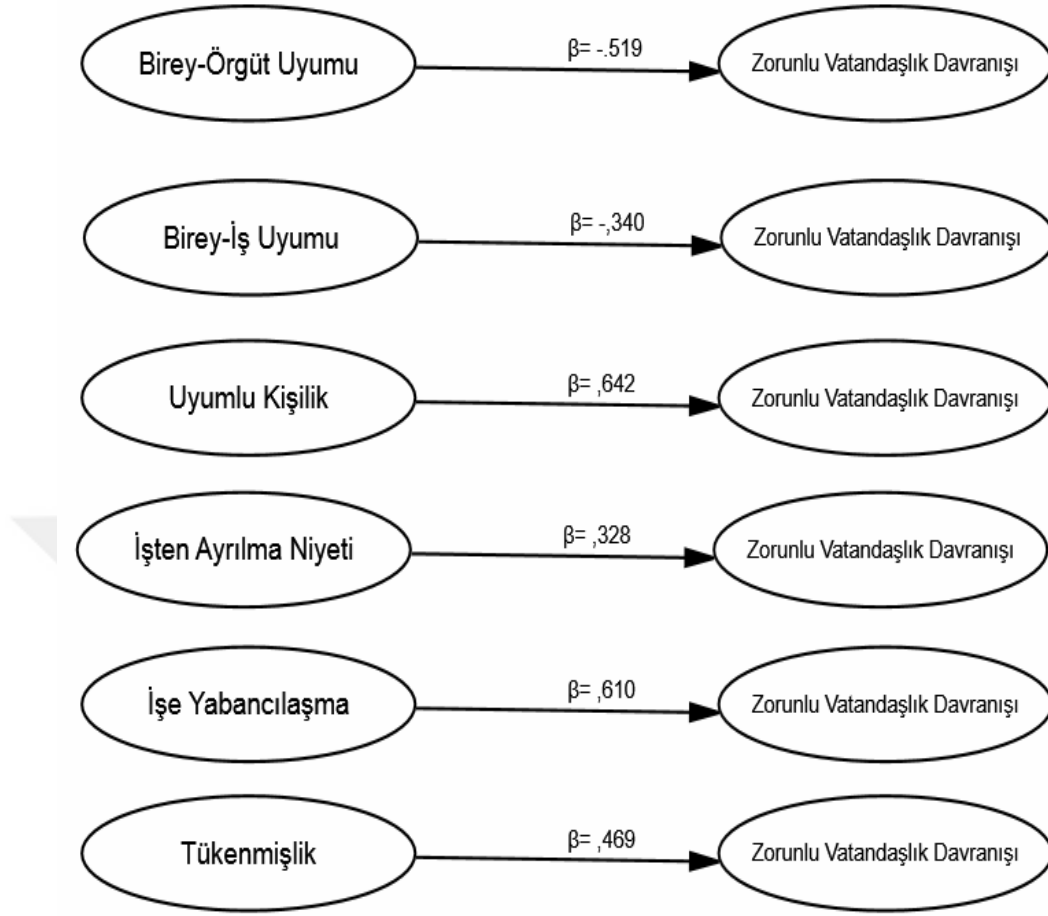
4.4.6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Tablo 4.25: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,293	8,951	,000					
Tükenmişlik	,469	8,802	,000	,454	,206	77,476	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 1,293 + ,469_{(Tükenmişlik)}$								

Tablo 4.25’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan altıncı modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 77,476 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,454 ve R² değeri 0,206, düzeltilmiş R² değeri ise 0,203 olarak hesaplanmıştır.

Regresyon analizi sonucunda ortaya çıkmış olan bulguların özet şeklinde gösterimi Şekil 4.1.’de verilmiştir.



Şekil 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki Tekli İlişkiler

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ve araştırmanın bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla kurulmuş olan tekli regresyon modellerinin analizi sonucunda;

- Birey-örgüt uyumu ($\beta = -0,519$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_1 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Birey-iş uyumu ($\beta = -0,340$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_2 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Uyumlu kişilik ($\beta = 0,642$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_3 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.

- İşten ayrılma niyeti ($\beta = ,328$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_4 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- İşe yabancılaşma ($\beta = ,610$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_5 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Tükenmişlik ($\beta = ,469$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_6 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Medeni halin ($p = 0,001$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olduğuna dair H_7 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Görev unvanının ($p = 0,011$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olduğuna dair H_8 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Lisans mezuniyet alanının ($p = 0,018$) birey-iş uyumuna etkisi olduğuna dair H_9 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Lisans mezuniyet alanının ($p = 0,203$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olmadığına dair H_{10} hipotezi kabul edilmiştir.

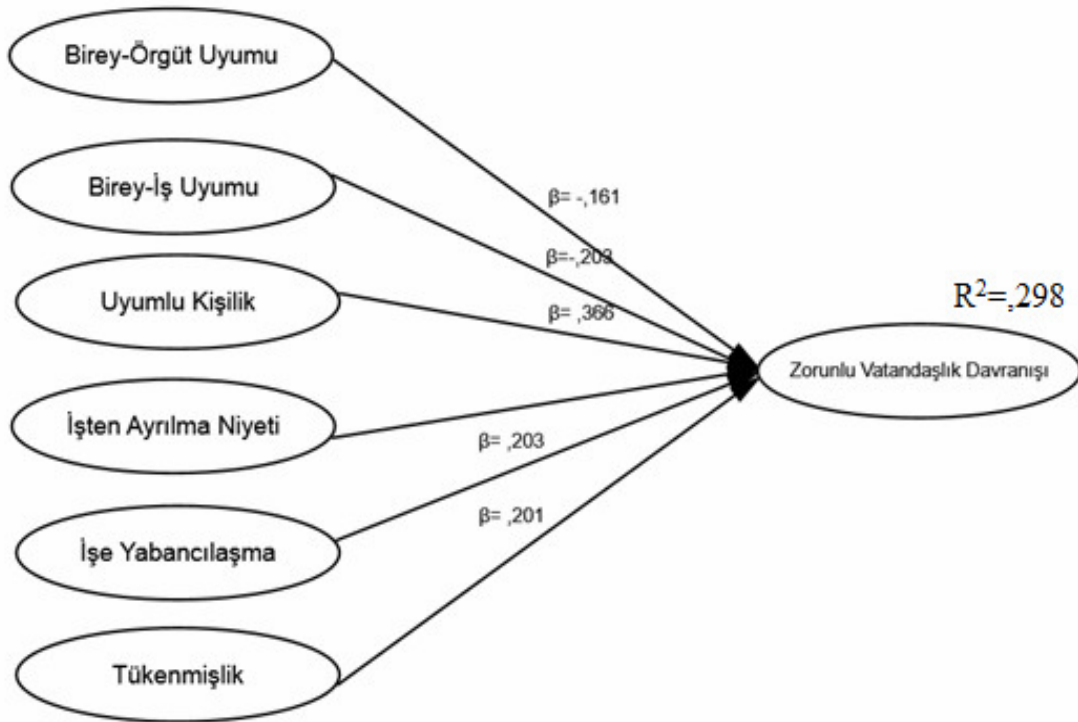
4.4.7. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tüm Değişkenler Arasındaki İlişki

Tablo 4.26: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,559	2,595	,010					Kabul
Birey-İş Uyumu	-,203	-2,398	,017					Kabul
Birey-Örgüt Uyumu	-,161	-2,965	,003					Kabul
Uyumluluk	,366	2,455	,015					Kabul
İşten Ayrılma Niyeti	,033	,542	,588					Red
İşe Yabancılaşma	,203	2,054	,041					Kabul
Tükenmişlik	,201	2,734	,007					Kabul
				,546	,298	20,834	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 1,559 - ,203_{(Birey-İş\ Uyumu)} - ,161_{(Birey-Örgüt\ Uyumu)} + ,366_{(Uyumluluk)} + ,203_{(İşe\ Yabancılaşma)} - ,201_{(Tükenmişlik)}$								

Tablo 4.26’da regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan tüm modellerin

istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerleri 20,834 ve $p = ,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine bakılmıştır. R değeri 0,546 ve R^2 değeri 0,298, düzeltilmiş R^2 değeri ise 0,284 olarak hesaplanmıştır.



Şekil 4.2: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Yapılan çoklu regresyon modeli sonucunda araştırmanın değişkenlerinden birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu; işten ayrılma niyetinin ise çoklu regresyon modeline göre zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Araştırma sonuçlarının daha iyi anlaşılabilmesi ve modelinin sınanması amacı ile değişkenlerle ilgili tekli ve çoklu regresyon analizleri yapılmış ve özet sonuçları aşağıda tablo ile verilmiştir.

Tablo 4.27: Bağımsız Değişkenlerin Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerin Sıralaması

	En fazla Etkileyen Değişken	İkinci Derecede Etkileyen Değişken	Üçüncü Derecede Etkileyen Değişken	Dördüncü Derecede Etkileyen Değişken	En az Etkileyen Değişken
			Negatif Etki		Negatif Etki
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	Uyumlu Kişilik	İşe Yabancılaşma	Birey-İş Uyumlu	Tükenmişlik	Birey-Örgüt Uyumlu
Beta	$\beta = ,366$	$\beta = ,203$	$\beta = -,203$	$\beta = ,201$	$\beta = -,161$

Analizlere göre; bağımsız değişkende meydana gelen değişimi açıklama gücünü ifade eden Beta katsayılarından hareketle zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde en fazla etkili olan değişkenin uyumluluk olduğu görülmektedir. Uyumluluk değişkenini sırası ile işe yabancılaşma, birey-iş uyumu, tükenmişlik ve birey-örgüt uyumu değişkenleri izlemektedir. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile üç değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki varken, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur.

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Matematiksel anlamda, girdi-süreç-çıkıtı olarak basitçe tanımlanabilecek olan örgüt faaliyetleri aslında bu kadar basit değildir. Tüm süreç içinde insanın yani çalışanın varlığı, bireysel özellikler, birey ve grup arası ilişkiler, birey ve örgütsel yapı arasındaki ilişkiler gibi birçok faktör üretime etki edebilir. Örgütsel davranışın çalışma alanına giren konular da bireylerin örgütsel yaşamda ilişkide bulundukları tüm yapılar olarak ifade edilebilir. Örgütler insanlar gibi yaşayan birer organizmadır. Bir dizi amaç ve hedef doğrultusunda karmaşık ilişkilerle faaliyet gösterirler. Örgütlerin ulaşmak istedikleri amaçlar birbirinden farklı olabilir. Örgütlerin başarılı olabilmesi, sektörel farklılıkları, yaşam alanı, kültürel özellikler, nitelikli çalışanlara ulaşım gibi birçok faktöre dayalı olarak değişkenlik gösterir. Başarıyı etkileyen en önemli faktörlerden birisi de örgütün etkin ve verimli çalışabilmesidir. Etkinlik ve verimliliğin çalışanların örgütsel yapıya uyumu ile ilişkili yönleri bulunabilir.

Modern dünyada karşılaştığımız yoğun rekabet örgütlerin hayatta kalmasına etki eden çevresel dış faktörlerden birisidir. Yüksek rekabetin yaşandığı çalışma hayatında bireylerin performansı örgütlerin sürdürülebilirliği için son derece önemli ve dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Günümüzde örgütün entellektüel sermayesi içerisinde ifade edilen insan sermayesi, nitelikleri bakımından işletmeler için günden güne önem kazanmaktadır. Örgüt başarısına etki eden bu denli önemli bir unsurun yönetimi etkinlik ve verimliliği doğrudan etkileyebilmektedir. Çalışanların görev ve sorumluluklarının yanı sıra onlara yönelik yapılan zorlayıcı ikna davranışları olarak nitelendirilen,

çalışanlara ekstra roller üstlenmesine neden olarak çalışan performansına etki eden zorunlu vatandaşlık davranışı konusu örgütsel davranışta çok yeni ve dikkat edilmesi gereken bir konu olarak görünmektedir.

Yurt dışı kaynaklı yapılan çalışmalarda ifade edilen zorunlu vatandaşlık davranışı, güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllülük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalarıdır. Zorunlu vatandaşlık davranışı, işin bir parçası olmayan görev ve faaliyetlerin yapılması yönünde bir iş yeri davranışı türü olan bağlamsal performansın, çalışanlara yönetim tarafından görev dışı işleri kapsayan davranışların yaptırılması ile ortaya çıkan nispeten mecbur kalınarak gerçekleştirilen bir davranış olarak ifade edilebilir. Zorunlu vatandaşlık davranışını iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Gadot 2006a). Ayrıca kötü niyetli yönetim ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, psikolojik güvenliğe tamamen aracılık ettiği belirlenmiştir (Zhao vd. 2013).

Yukarıda da belirtildiği üzere son zamanlarda araştırmacılar tarafından farklı ve yeni bir konu olarak ele alınmaya başlanan zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı ile ilgili literatürde teorik içerikli çok az araştırma bulunmaktadır. Bu nedenle örgütsel davranış için özellikle uygulamalı araştırmaların yapılması gerekmektedir. Özellikle araştırmaya da konu olan eğitim kurumlarında günden güne yaşanan yeni yapılanmalar, yeni açılan bölümler, spor bilimleri fakültelerine dönüşen yüksekokulların sayısı ve niteliği arttıkça rekabet ortamı da oluşmaktadır. Bu ortamda çalışanlara verilen değer ve önemin yönetsel uygulamalarla ifade edilmesi ve çalışanlara hissettirilmesi rekabet üstünlüğünü sağlayacaktır. Birbirini kopyalayan, birbirlerinin uygulamalarını takip ederek taklit eden örgütlerin bulunduğu bir yükseköğretim yapısında çalışanların niteliksel özellikleri örgütlerin iş yapabilme becerisinin, diğer bir deyişle örgütün sahip olduğu insan kaynağının örgüte kazandırdığı katma değer önemi artmaktadır. Olağanüstü rekabet koşullarının olduğu yükseköğretimde üniversitelerin varlığını sürdürmek, tercih edilebilirliğini artırmak, toplumsal fayda sağlamak ve devamlılığını

sürdürebilmek için çalışanlarının sahip olduğu yeteneklerden en iyi şekilde nasıl fayda sağlanabileceği konusu üzerinde hassasiyetle durulması gerekmektedir.

Literatürde çok fazla kaynak bulunmaması nedeniyle maliyet ve zaman kısıtları da göz önünde bulundurularak belirlenen, birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerini nasıl etkileyeceklerini ortaya koymak bu çalışmanın temel amacıdır. Bu amaçla hazırlanan anket formu ile Türkiye’de spor bilimleri alanındaki bölümlerde eğitim veren eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelden toplanan verilerle yukarıda belirtilmiş olan değişkenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkileri incelenerek ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye’de spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Evrende yer alan eleman sayısı $\pm 25;1350$ kişidir. Hazırlanan anket formları elektronik posta aracılığıyla tüm akademisyenlere gönderilmiştir. Araştırmanın örneklemi, oluşturulan anket formunu cevaplayan 301 akademik personelden oluşmaktadır.

Tüm yapılan istatistiki analiz sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışının birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik gibi faktörler tarafından etkilendiğini ortaya koymaktadır. Oluşturulan hipotezlerin tamamının kabul edilmesi bu bağlamda önemli bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin bazı örgütsel tutum ve davranışları ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular, araştırma problemi ve hipotezlerine göre aşağıda tartışılmıştır.

A. Araştırma Problemleri ve Modeline İlişkin Tartışma

1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey-Örgüt Uyumu İlişkisi

Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve

$p = 0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde negatif yönde bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Birey-örgüt uyumu yüksek çalışanlar ile örgütün değerleri arasında yüksek derecede bir uyum söz konusu olacağından, çalışan gönüllü olarak ekstra rol davranışları sergileyecek, üstleri tarafından zorlanarak kendisinin olmayan görevleri yapmasına gerek kalmayacaktır. Çalışanların görev dışı rol ötesi davranışlarla karşılaşması onların örgüte olan ilgisini azalttığı ifade edilebilir. Birey-örgüt uyumunun azalması ile birlikte çalışanlarda düşük örgütsel bağlılık, düşük iş tatmini, yüksek iş stresi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları görülmektedir (Lauver ve Kristof-Brown 2001; Uçanok vd. 2009; Uysal-Irak 2014; Yıldırım Bulut ve Torun 2007).

Birey-örgüt uyumunun benzerlik görüşü, insanların ve örgütlerin benzerliklerinin birbirlerini cezbettiklerini, bu durumun ise çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkilediğini ifade eder. Schneider'ın (1987) çekim-seçme-yıpranma modeline göre bireyin kişilik özellikleri ile örgüt arasındaki uyum, örgütün birey tarafından cezbediciliği, bireyin organizasyondaki bir pozisyon için seçildiği ve bu pozisyona adaylığı ile ilişkilidir (Yıldız 2013). Adaylar, bir işe başvurma sürecinde aday oldukları pozisyon ve örgüt hakkında bilgi edinirler. Bu süreçte başvurmayı düşündükleri örgütün benzerleri ile arasındaki farklılıkları da belirleyebilirler. Örgüt içinde diğer çalışanlardan elde edilen bilgiler bireyin iş davranışlarına dolayısıyla da birey-örgüt uyumu sürecine etki edebilir. Bununla birlikte yeni başlayan çalışanların yönetimin baskı ve zorlayıcı davranışlar sergilendiğine dair dış kaynaklı enformasyon nedeniyle bireyin örgüte uyum süreci zorlanabilir (Fishbein ve Ajzen 1975; Van Maanen 1977; Wanous 1980). Başvuracakları örgütün yönetim yapısı, lider profili, vizyon ve misyonu gibi bazı unsurlar onlar için cezbedici yada itici gelebilir. Bu nedenle benzerlikler önemli bir unsurdur. Toplulukçu kültür değerlerine sahip bireyler için örgüt ile uyumun daha önemli olduğu ve bu sebeple de birey-örgüt uyumu ile iş tutumları arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olacağı belirlenmiştir (Aktaş 2011). Benzer özellikleri taşıyan bireylerde oluşturulmuş bir örgütte olumlu bir iletişim ortamından söz edilebilir. Örgüt ve çalışma arkadaşları ile benzer özelliklere sahip olan

bireyler, çalışma ortamının olumlu havasından dolayı pozitif yönde etkilenebilir. Özellikle işe yeni başlayan çalışanlar için örgüte uyum süreci kısa olabilir ve örgüt maliyetleri (işgücü kaybı) azalabilir. Birey ve örgüt arasında iyi bir uyum olması durumunda birey çalışma arkadaşlarının oluşturduğu iç çevre ile iyi ilişkiler geliştirerek, görev ve sorumluluklarını kavrama ve gerçekleştirmede zorlanmayabilir. Böylesi yüksek uyum olan örgütlerde yardımlaşma ve fedakâr davranışların da yüksek olabileceği düşünüldüğünde yeni başlayanın yaşayacağı her türlü sorunun çözümünde kendisine destek olunabileceği de mümkün görülebilir. Bu durumda birey enerjisini işine harcayarak, olumlu ortamın sürdürülmesi için çaba sarf edip, karşılıklı iyi ilişkilerin sürdürülmesine katkıda bulunabilir. Birey kısa zamanda kendisini örgütün bir parçası olarak hissedecektir. Böylesi uyumlu örgütler amaçlarına ulaşmada avantaj sağlayarak ve çalışanların da iş ve yaşam tatmininin gelişmesine etki edebilirler. Bağlılık, iş ve yaşam tatmini artan bireylerin, örgüte olan uyumu da artacağı düşünüldüğünde, resmi işleri dışında yapılan fazla çalışmalara karşı daha toleranslı davranışlar sergileyebilecekleri düşünülebilir. Çalışanların yaşam doyumu birey-örgüt uyumu ile ilişkilidir. Daha yüksek yaşam doyumuna sahip bireylerin örgüte ve örgütsel amaçlara daha fazla katkı sağlayacağı düşünülebilir. Örgütsel açıdan bireyin yaşam doyumunu artırmak, çalışanı örgüte bağlı kılabilir. (Akbaş ve Çetin, 2015; Lauver ve Kristof-Brown 2001; Uysal-Irak 2014; Yıldırım Bulut ve Torun 2007).

Çalışanların ve örgütlerin temel özelliklerini ifade eden, bireysel ve kurumsal değerler arasındaki uyumun azalması bireyin örgütten uzaklaşmaya başlamasına neden olmaktadır. Bireyler kendi değer ve normlarına uygun bir örgütte çalışırlarsa hem bireysel amaçlara ulaşmada hem de örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde örgüte daha fazla katkı sağlaması muhtemeldir. Bedensel ve zihinsel olarak olumlu duygularla yüklü bireylerin yaratacağı görevdeşlik, örgütün sunduğu hizmetin kalitesine de olumlu yönde etki edebilir. Yanı sıra uyumlu örgütlerde kurallara uyma sorunları ve disiplin işlemleri azalabilir. Çalışanlar arası yüksek uyum sayesinde birbirlerine destek olarak olası eksikliklerin kapatılmasına katkı sağlanabilir. Çalışanların kişisel özellikleri ile örgüt özelliklerinin uyuşmadığı durumlarda, iş arkadaşları ve iş çevresi ile iç çatışmaların olduğu açık bir birey-örgüt uyumsuzluğu ortaya çıkar. Çalışanın örgütteki diğer bireylerle benzer özelliklere sahip olması bütüncü uyuma, bireyin örgütteki

eksiklikleri gidermesi ile de tamamlayıcı uyuma katkıda bulunur (Aktaş 2011; Chatman 1989; Judge ve Ferris 1993; Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004). Değerler açısından uyum düzeyi azalmış bir çalışan, kendisinden beklenen başkalarına karşı yardım etmeye yönelik ekstra işlere karşı daha mesafeli yaklaşabilir hatta bu tür beklentileri tamamen reddedebilir. Bu nedenle birey-örgüt uyumu azalarak, çalışma ortamından ve arkadaşlarından uzaklaşabilir. Bu türlü durumları azaltmak için örgüt içi sosyalleşme uygulamaları gerçekleştirmek faydalı olabilir. Bireysel ve örgütsel sosyalleşme uygulamaları birey-örgüt uyumuna katkıda bulunur. Sosyalleşme özellikle örgüte yeni başlayanlarla örgüt arasında birey-örgüt uyumunun sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle örgüt içi sosyalleşme uygulamalarına önem verilmelidir (Cable ve Parsons 2001; Chatman 1991).

Örgüte uyumu kolaylaştıran bir diğer unsur ise örgütsel ödül sistemleri ve iletişim modellerinin çalışan kişiliği ile uyum sağlayıcı nitelikte olmasıdır. Örgüt uyumunun azalması örgüte yönelik yeni insan kaynağı ihtiyacının oluşmasına neden olabilir. Çünkü çalışanların uyumsuzluk yaşadıkları örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları artarak çalışma performansları azalır, duygusal bağlılıklarındaki azalma ile birlikte kendilerini örgüte ait hissetmemeye başlarlar (Bowen, Ledford ve Nathan 1991, Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Tom 1971, Uçanok vd. 2009, Verquer vd. 2003). Bir örgütün kuruluşundan itibaren uzun yıllar boyunca gelişmesine tanık olan, bu süreçte ekstra gönüllü davranışlar sergileyerek kendi hayatından ödün vermek pahasına, amatörce iyi niyetli bir düşünceyle canhıraş şekilde işini yapan çalışan örgütsel vatandaşlık davranışı özellikleri sergileyen, personelin dahi bunca emek ve duygusal bağı bir kenara iterek örgütten ayrılmaya yönelik tutum geliştirebilir, hatta ayrılmaya yönelik davranışlar sergileyebilirler. Kurumsal hafıza ve entelektüel sermaye olarak değerlendirilmesi gereken bu tür çalışanların birey-örgüt uyumuna etki eden bir faktör olan, duygusal bağlılığının azalması çalışanın örgütle bağının kopması, bazen yeri zor dolduracak bir boşluk yaratmaktadır (D.-C. Lee vd. 2012, Hoffman ve Woehr 2006, Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Uçanok vd. 2009, Uysal-Irak 2014, Verquer vd. 2003,). Çalışanların duygusal bağlılığını sağlamada insan kaynakları uygulamalarına olan bakış açısı önemlidir. Ama kesin olan şudur ki, örgütsel uyumu azalan bireylerin işten ayrılma niyeti artar (Gürbüz ve Bekmezci 2012; Uysal-Irak 2014) ve ayrılma davranışı ile

sonuçlanır. Bu durum yeni insan kaynağına, hem de niteliksel özellikleri güçlükle bulunabilecek bir çalışan ihtiyacı oluşturabilir. Birey-örgüt uyumundaki azalma sonucunda, çalışanın işten ayrılması ile ortaya çıkabilecek iş boşluğu, nitelikli “yani akademik anlamda uzmanlaşmış” akademisyenler açısından düşünüldüğünde, hizmetin aksamasına, hizmet kalitesinin düşmesine neden olabilir. Bu nedenlerle akademik birimlerdeki personel devir hızı ciddiyle takip edilmeli, gerekli önlemler alınmalıdır. Bunun yanı sıra günden güne artan üniversite sayısı ve yeni açılan bölümlerle birlikte rekabete dayalı bir işgücü piyasası oluşmaktadır. Araştırmalar, birey-örgüt uyumunun rekabete dayanan iş çevresi ve dar işgücü piyasasında gerekli olan adanmış işgücünü sağlamak için anahtar olduğunu iddia etmişlerdir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Kristof 1996). Bu tür rekabet ortamları örgütlerin varlığını zamanla tehlikeye atabilecek, tercih edilebilirliğini azaltacak olumsuz sonuçlara yol açabilir. Ayrıca dar işgücü piyasasının varlığı, yani donanımlı, nitelikli, yetenekli, bilgili akademisyenlerin yetiştirilmesinin zaman ve maliyet kısıtları da örgütler için bir başka tehlike olarak görülmektedir. Yüksek birey-örgüt uyumunu sağlamak, örgütteki işgücünü bağlı ve esnek tutmak ve bu vasıta ile rekabetçi baskılarla mücadele etmek açısından çok önemlidir. Bu nedenle örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme konularında geliştirici uygulamalar yapılabilir (Akbaş ve Çetin, 2015; Kristof 1996; Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Uçanok vd. 2009, Verquer vd. 2003).

Literatürde ifade edilen bu bilgilere dayanarak, birey-örgüt uyumunun en temel özellikleri arasında, bireysel ve örgütsel değer, amaç ve hedefleri gösterebiliriz. Değer ve hedefler açısından çalışan beklentileri ile örgüt beklentileri arasındaki uyumun azalması halinde oluşabilecek birey-örgüt uyumsuzluğu, hem örgüte hem de bireye çeşitli zararlar vermektedir. Örgüt çalışanından yeterli performansı alamamakta, çalışan ise yaşayacağı iş stresi nedeniyle işten ayrılmaya yönelik tutum geliştirme, hatta yeni iş arama çabaları gibi davranışlara girilerek bu süreçte işinden uzaklaşabilir. Her iki taraf için de olumsuz sonuçlara yol açabilecek birey-örgüt uyumsuzluğu yöneticiler tarafından dikkatle izlenmeli, özellikle işe alım süreçlerinde tercih edilecek yeni çalışanların belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken bir konu olarak ifade edilmektedir.

2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey-İş Uyumu İlişkisi

Zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey-iş uyumu ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda; birey-iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Bireyin arzuları veya yetenekleri açısından bakıldığında, zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemeye maruz kalmaları, resmi görev ve sorumlulukları dışında işler yapmaya zorlanmaları, meslektaşlarına veya yöneticilerine yardım etmeye zorlanmaları ve bu yönde sosyal baskı hissetmeleri bireylerin arzu ve istekleri dışında gerçekleşmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, kendi tercihleri dışında işler yapmaya zorlanan çalışanların birey iş uyumunun azaldığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, algılanan birey-örgüt uyumu ve bağlamsal performans arasında yordanan pozitif ilişki (bir çalışanın görev tanımı dışında sergilemekte olduğu ekstra rol davranışları) bulgusu ile desteklenmiştir (Lauver ve Kristof-Brown 2001).

Araştırma sonuçlarına göre, spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin birey-iş uyumunun yüksek olduğu söylenebilir. Akademisyenlerin büyük kısmı işin gereklerini karşılayacak bilgi ve beceri açısından donamlı olduklarını ifade etmektedirler ($\bar{x}=4.20$). Çalışanların iş uyumunun yüksek olması olası zorunlu davranışları tolere edebilir. Ayrıca spor eğitiminin doğası gereği yapılan ek çalışmalar (antrenmanlar, yarışmalar ve bunların için gerekli seyahatler) gibi konuların akademisyenler tarafından normal bulunduğu düşünülebilir. Akademisyenler, bilimsel çalışmaların yanında sportif faaliyetlerle ilgilenmekten mutlu olabilirler; çünkü genellikle sporcu kökenli veya en azından bir spor dalı ile amatörce de olsa ilgilenmişlerdir. Bu gibi nedenlerle birey-iş uyumunun yüksek olması olağan karşılanabilir.

Çalışanların birey-iş uyum algıları yüksek olduğunda özellikle iş tatmini ve işten ayrılma niyeti, iş performansı, örgütsel bağlılık, işte kalma niyetleri, işe katılım, sağlık ve adaptasyon, örgütsel etkililik, düşük stres ve daha düşük geri dönüş gibi pek çok olumlu sonucu belirlenmiştir (Bangcheng vd. 2010; Caldwell ve O'Reilly 1990; Demir,

2015; Saks ve Ashforth 1997; Yıldırım Bulut ve Torun 2007). Yapılan çalışmalardan hareketle, spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin birey-iş uyumunun yüksek olduğu da dikkate alındığında; işlerine bağlı, iş tatmini yüksek ve benzer değerlere sahip olduğu bu nedenlerle de zorunlu vatandaşlık davranışının birey-iş uyumu ile negatif yönde korelasyonu olduğu ifade edilebilir.

Birey-iş uyumu algılanan kültür ve kültür uyumu ile ilişkilendirilmiş bir kavramdır (Meyer vd. 2010). Araştırmalarda, bireyci kültürel değerlere sahip bireyler için iş uyumunun daha önemli olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya konu olan akademisyenler hem bilim dalları hem de spor dalları açısından farklılıklar göstermektedir. Takım sporları veya bireysel sporlarla ilgilenen akademisyenlerin kültürel değer yargıları birbirinden farklı olabilir. Bireyci kültürel değerlere sahip çalışanların iş tutumları ilişkisi daha kuvvetli olacağı ifade edilmiştir (Aktaş 2011). Bu bağlamda çalışanların farklı kültürel değerlere sahip olmaları onların tutum ve davranışlarına da etki edebilir.

Çalışanları birbirinden ayıran bir unsur da birey-iş uyumuna etki eden hedef uyumudur. Hedef uyumu bireyin kültürel değerleri ile ilgili olabilir. Çalışanın lider ve emsal çalışanlarla arasında olan, hedef uyumu, çalışanın yaptığı işe verdiği değerler ile diğerleri arasındaki kıyaslamadan kaynaklanır ki, akademik dünyada aşırı uzmanlaşma gibi nedenlerle bu tür çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. Ayrıca çalışanın kişisel özellikleri, örgütsel ve bireysel değerlere yönelik farklılıkları da bu tür çatışmaların sebepleri olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda tüm çalışanları içine alan örgüt kültürü, bireyin örgüte uyumunda önemli bir etken olarak görülebilir. Kişisel değer ve normlar ile örgütsel değer ve normlar arasında oluşacak çatışmalar ve çalışanlar arası ilişkilerde oluşabilecek değer ve norm çatışmaları birey-iş uyumunu etkileyebilir.

Çalışanın bedensel özellikleri, bilgi düzeyi ve iş yapma becerisi, deneyimi ve işin gerekleri yani bireyin taşıması gereken işe dair nitelikler ile yapılan iş arasında uyum yoksa çalışan, yönetimin verdiği diğer işleri yapmak zorunda kalabilir, görev tanımı dışındaki işlerle meşgul olabilir. Bireyler sahip oldukları niteliklere uygun, sevdiği bir işi yaptıklarında ise (örneğin uzmanlık alanındaki spor derslerini vermek)

daha mutlu olabilir, işlerine karşı olumlu tutumlar geliştirerek ona uygun davranışlar sergileyebilirler. Öğretmenlik yeteneklerine sahip olmasına rağmen çok sayıda ve çok çeşitli ders vermeleri beklenen akademisyenler, akademik ve öğretmenlik anlamında yeterli oldukları halde bu yükün altından kalkmakta zorlanmaktadırlar. Birçok bölümde akademisyenler belirli bir konunun uzmanı ve o alanla ilgili geniş bir bilgi birikimine sahip olmaları gerektiği beklentisiyle karşı karşıyadırlar (Hattie ve Marsh 2002). Akademisyen kişisel özelliklerine aykırı bir iş yaptığında ise zorlanabilir, bunun sonucunda iş tatmini azalabilir ve performansı da aynı oranda düşebilir. Akademik yaşama ait yapılmış güncel çalışmalar, dünya genelinde akademisyenlerin ağır iş yükü, maaş aralıklarındaki daralma ve adaletsiz ücret dağılımı gibi problemlerle karşı karşıya oldukları görülmektedir (Odabaşı, vd. 2010). Yaptığı iş karşısında aldığı hazzı ve kazanımlarını değerlendiren akademisyen, görev tanımı dışında kalan işlerle veya niteliklerine uygun olmayan işlerle ilgilenmek zorunda olduğunda, işini anlamsız bulduğunda, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmekte güçlük çekebilir, iş tatmini azalabilir ve işe dair olumsuz tutumlar geliştirebilir.

İşin sonuçlarına doğrudan etki eden birey-iş uyumu örgütler için yeteneklerin kullanılmasında önemli bir unsurdur. Çalışanların istekleri ve mevcut istekleri karşılayabilecek kaynaklara sahip örgütler veya iş gereksinimleri karşılayabilecek çalışan yeteneklerinin karşılıklı uyumu neticesinde ortaya çıkar. Araştırmacılar için üzerinde önemle durulması gereken birey-iş uyumu çalışan niteliklerinin tanımlanması, iş gereklerinin ve sorumluluklarının ifade edilmesi, yetkinliklerin belirtilmesi gibi unsurları barındıran iş tanımlarının hazırlanmasında dikkatle irdelenmesi gereken bir kavramdır. Çalışan adayının işe alınması ve işe alıştırma sürecinde ortaya çıkacak tüm maliyetlerin iş tanımının doğru ifade edilmesi ve işe uygun adayın belirlenmesinde kritik nokta olarak ifade edilebilir. Akademisyenlerin işe alım sürecini incelediğimizde, adaylar öncelikli olarak bir alanda en az bilim uzmanı unvanına sahip olmalı, yabancı dil bilmeli ve yapılacak uzmanlık sınavlarında başarı göstermelidir. Bunların yanı sıra spor eğitim kurumlarında çalışacaklar için en az bir spor dalında yetkinliğe sahip olmalıdırlar. Tüm bu yeterlilikler incelendiğinde birey beklentilerinin ötesinde bir durum meydana gelebilir. Yeterliliğini sağlamış bireylerin çalışmak istedikleri

kurumlarda bir ihtiyaç oluşması gereklidir. Bu durumda adayın iş niteliklerine uygun olup olmaması daha sonra irdelenmekte,

Çalışanların özelliklerine uygun statülerde çalışması gerekir. İş statü uyumu olarak ifade edilen kavram, daha yüksek düzey iş statü uyumuna sahip çalışanların, pozitif iş tavırları ve üretken davranışlar sergilediğini iddia etmiş, daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların işlerinden daha tatminkâr oldukları, işlerine karşı daha bağlı ve ilgili olduklarını belirlenmiştir (Holtom vd. 2002). Buradan da anlaşılacağı üzere akademisyenlerin bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklere uygun statüde olmaları bağlılık ve performansına etki edebilir. Burada ifade edilmek istenen; yöneticilerin çalışanları yeteneklerine uygun işlerle görevlendirilmelerinin daha doğru olduğudur. Araştırma bulgularından da yola çıkarak, çalışanlara yapılacak olan sosyal ve yönetsel baskının birey-iş uyumunu azaltacağı ifade edilebilir.

Sözleşmeli ve daimi statüde çalışan akademisyenler için önemli bir bulgu da birey-iş uyumunun sabit süreli ve/veya bilgi-yoğun kalıcı bir pozisyon için uygun olduğudur (Sekiguchi ve Huber 2011). Akademisyenler doçentlik kadrosu ile daimi statüye geçerler. Ancak bu süreçten sonra kalıcı bir pozisyon elde etmiş olurlar. Diğer akademik unvanlara sahip akademisyenler ise süreli sözleşmeli kadrolarda istihdam edilirler.

Araştırma sonuçlarından hareketle yukarıda ifade ettiğimiz birey-iş uyumu değişkeni akademisyenler için önemli konudur. Akademisyenler sözleşmeli olarak çalıştıkları sürelerde bazı davranışları istese de istemese de sergilemek zorunda kalabilirler. Uzmanlık alanı dışında derslere girmek zorunda kalmaları, resmi ders yükü zorunluluğundan fazla ders verilmesi, diğer görevlendirmeler gibi birçok konuda baskı altında kalabilirler. İş güvencesizliği nedeniyle, yönetimin veya bölüm başkanlığının baskı ve zorlayıcı uygulamalarına karşı boyun eğici davranışlar sergileyebilecekleri düşünülebilir.

3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Uyumluluk Kişilik İlişkisi

Uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27 incelendiğinde en yüksek ilişkinin uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Uyumluluk Kişilik Boyutu; örgütsel davranışta kişilik, bireysel, örgütsel ve çevresel özelliklerle ilgilidir. Uyumluluk puanı yüksek çalışanların iyi huylu, kibar, yardımsever ve diğerlerine karşı hoşgörülü olduğu ifade edilmiştir (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Çetin ve Hazır 2012; Deniz ve Erciş 2010). Sosyal eşitlik teorisinin de desteklediği görüşe göre, bireylerin eşitlik beklentisi ile fedakârlık ve sempatiklik davranışları sergilediği görülmüştür. Dolayısıyla uyumluluk puanı yüksek çalışanların diğer çalışanlarla oluşturduğu bireysel ilişkiler de kuvvetli olabilir. Bu tür ilişkilerin genel ortalamasının yüksek olduğu örgütlerde yardımlaşma ve fedakârlık da yüksek olacağından çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı puanları uyumluluk ortalamalarına göre daha düşük çıkabilir. Çünkü çalışanların kendilerinden beklenen ekstra rol davranışları sergileme konusunda uyumlu davranışları beklenebilir. Araştırma bulgularına göre akademisyenler, kendilerini uyumlu kişiliğe sahip olarak görmektedirler ($\bar{x}=3.04 - 4.45$). Uyumluluk özelliği yüksek bireylerin zorunlu vatandaşlık davranışını algılamaları zor görünmektedir. Uyumlu bireyler fedakar davranışlar sergileyerek hoşgörülü ve en önemlisi işbirliğine yatkın kimselerdir (Costa ve McCrae 1992). Bu nedenle yönetimin işe dair görevlendirmelerine karşı direnç göstermeyebilirler. Uyumlu bireylerin lidere sadakat ve güven duyduğu, bağımsız hareket etmede isteksiz oldukları, uyumluluğu düşük bireylerin ise lideri sorgulayarak hareket ettiği ve lidere karşı gelme gibi fevri davranışlarda bulunabileceği belirlenmiştir. Araştırmaya konu olan akademik personelin yükselme ve kendini gerçekleştirme amacına ulaşma sürecinde uyumlu davranışlar sergileyerek olası bürokratik ve diğer engelleri aşabilirler.

Örgütsel tutum ve davranışlarda kişiliğin belirleyici bir rolü bulunduğu belirlenmiştir. İş yeri çalışma ilişkileri açısından işbirlikçi, fedakâr, uzlaşmacı tutumlara sahip çalışanların fazladan çalışmalarına neden olacak ekstra görevleri yerine getirme konusunda zorlanmayacakları düşünülmektedir. Benzeşmelere odaklanan bireyler olay

ve durumların ortak yönlerini görmeleri nedeniyle kuvvetli iletişim sahibi, kibar, diplomat, uyumlu ve sorun çıkarmayan özellikleri nedeniyle tercih edilirler. Farklılıklara odaklananlar ise rutine dayanmayan, risk ve macerayı seven ve farklı yönlerle odaklanan kişilerdir (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001). Zorunlu davranışlara maruz kalan çalışanların benzerlik veya farklılıklara odaklanan özelliklere sahip olmaları, onların kişilikleri ile alakalı olabilir. Kişilik özellikleri itibari ile uyumsuz davranış sergileyen özellikler sahip olan bireylerin daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışı algılayacağı düşünülebilir. Bu bağlamda, örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi olan kişiliğin, çalışanın işe ve örgüte olan hislerini ifade ettiğini ve bu hisleri sahiplendiğini söylenebilir. Bu tür olumlu özelliklere sahip çalışanların işlerinde daha başarılı olacağı, çalışma ilişkilerinde ve kişiler arası ilişkilerde daha ılımlı tutum ve davranışlar sergileyeceği görülmektedir. Böylesi tutumlara sahip bireylerin rolleri ve sorumlulukları konusunda daha hevesli oldukları bu nedenlerle de iş tatmini ve akademik başarısının yüksek olacağı belirlenmiştir. Olumlu özelliklere sahip uyumlu kişiliklerin ise zorunlu vatandaşlık davranışına dair zorunlulukları daha az hissedeceği düşünülebilir. Çünkü uyumlu kişiler fedakar ve uzlaşmacı özelliklere sahiptir (Hurtz ve Donovan 2000; Salgado 1997; Sıgı ve Gürbüz 2011; Topcu 2015a; Wernimont 1971).

İşyerinde zorlayıcı ikna davranışları veya rol ötesi davranışlar olarak tanımlanan zorunlu vatandaşlık davranışını kişilik kuramları açısından incelenebilir. Örneğin Sigmund Freud'un ortaya attığı psikoanalitik kuramında bahsedilen, id ego ve süperegoyu çalışma ortamı için şöyle tanımlayabiliriz. Burada id; bireyin işyerindeki asıl amaçları(yükselme, deneyim kazanma, günü kurtarma, fizyolojik ihtiyaçlarını karşılama vb.) ifade edebilir. Ego, işe dair tanımlanmış resmi görev ve sorumlulukları, süperegoy ise örgütün çalışanın uyması gereken davranışları (örgüt kültürü, örgütsel norm ve değerleri) ile performans beklentilerini açıklayabilir. Özellikler yaklaşımına göre ise çalışanlar sahip oldukları özelliklere göre sınıflandırılırlar. Akademik çalışma ortamında en önemli sınıflandırma olan akademik unvan, kişilik özelliklerinden farklı olarak kazanılmış bir statüdür. Üniversitelerde çalışan akademisyenler kazandıkları unvanlara ve işgal ettikleri pozisyonlardaki önem sırasına göre sınıflandırmaya tabi tutulabilmektedirler. Block'un tipolojisine göre esnek, kontrol altında ve kontrol dışı olarak sınıflandırılan, kişilik açısından bakılınca, akademisyenler ne düzeyde esnektir?

Veya neyin kontrolü altındadır? sorularına cevap aranmaktadır (Costa ve McCrae 1990).

Bireyin davranışlarına etki eden bir kavram da öznel normlardır. Öznel bir norm, “davranışı sergilemek veya sergilememek için algılanan sosyal baskıya işaret eder” (Ajzen 1991). Örneğin kırııcı, tehditkar ve küçük düşürücü ifadeler kullanan kötü niyetli bir yöneticinin, sosyal baskı yoluyla uyguladığı zorunlu vatandaşlık davranışı, karışığında çalışanlar kabul görme, beğenilme ve desteklenme beklentisi ile uyumlu davranışlar sergileyebilirler. Bu noktada bireyin öznel normları ile diğer birey veya örgüt normları arasında uyum olduğu da ifade edilebilir. Akademisyenler bir davranışı sergilemek veya sergilememek için sosyal bir baskı algılayabilirler. Bu algı bireyin öznel normuna uygun ise herhangi bir çatışma yaşamayarak, zorunluluk hali hissetmeyebilir. Araştırma sonuçlarında da ifade edildiği üzere zorunlu vatandaşlık davranışını en yüksek düzeyde etki eden değişken uyumluluktur.

Akademisyenler uzmanlaştıkları alanlarda, söz sahibi olma hakkı elde etmeleri gereği, o alanlarda yapılacak çalışmalarda bağımsız davranma eğilimindedirler. Çalıştıkları örgütün hiyerarşik örgüt tipine sahip olduğunu düşünenler, hedef yönelimli ve çok yönlü kariyer tercih ettikleri ifade edilmiştir. Yalnız bürokratik engelleri aşmak, amaca ulaşmak ve başarılı olmak için zaman zaman uyumlu davranışlar sergileyebilirler. Kaldı ki, kişilik özelliklerinden uyumluluk faktörünün akademik başarı ile olumlu yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Onay ve Zel 2011; Sıgır ve Gürbüz 2011).

4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İşten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Tablo 4.27. incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki olmadığı görülmektedir. İşyerinde karşılaştığı zorlayıcı davranışların bireyin işten ayrılma niyetine etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteği (Tett ve Meyer 1993) anlamına gelen işten ayrılma niyeti, bilişsel ve davranışsal olmak üzere iki boyutta oluşmaktadır. İşten ayrılma niyeti bilişsel boyutta bir niyet iken; davranışsal boyutta, iş kayıtsızlık, işe devamsızlık, ilgisizlik ve fazla izin kullanma gibi sonuçlar olarak ortaya çıkar.

Birey açısından önemli bir konu da birey değerleri ile örgüt değerleri arasında yaşanan çatışmadır. Araştırmalarda örgütsel değer ve amaçlara olan inanç arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı belirlenmiştir (Çakar ve Ceylan 2005). Zorlayıcı yönde daha fazla çalışması beklenen bir bireyin yönetime dair algısı da olumsuz olacaktır. Kişisel değer ve inançlarına aykırı işler yapmak zorunda kalmak, kendi yeteneklerini kullanarak başkalarının faydalanmasına imkan sunmak gibi şeyler yapmak zorunda olmak kabul edilebilir bir davranış olamayabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi yüksek bir çalışan için böylesi durumlar normal karşılanabilirken, düşük düzeyli örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyenlerde zorunlu vatandaşlık algısının oluşacağı ifade edilebilir. Çalışanlar işe başlarken örgüt ile bir anlaşma yaparlar. Çalışanların işe alınma sürecinde örgüt ile yaptığı psikolojik sözleşmeye aykırı olarak görev tanımı dışında kalan işler yapmaya zorlanması yönündeki sosyal baskı veya beklenti, yani zorunlu vatandaşlık davranışı, psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi anlamına gelebilir (Büyükyılmaz ve Çakmak 2014). Zaten işten ayrılma niyeti yüksek bir çalışanın zorunlu vatandaşlık davranışı algılaması beklenilemez. Birey psikolojik anlamda o iş ve örgüt ile olan ilişkisini koparmıştır. Bu nedenle kendisine yaptırılacak işleri zorlayıcı olarak görmemesi normaldir.

Alanında uzmanlaşmış ve görev tanımı belirli işlerde çalışanlardan ekstra iş beklentisi onların değer ve amaçlarına aykırılık teşkil edebilir. Bu durum çalışanların örgüte olan bağlılığını azaltabilir. Bu görüşü destekleyen bir bulgu da örgütsel bağlılık işe katılımı birlikte modere edildiğinde işten ayrılmayı aza indirdiği belirlenmiştir (Çakar ve Ceylan 2005). Bu bulgulara dayanarak zaten işten ayrılmaya yönelik olumlu tutum geliştirmiş, belki de iş aramaya çoktan başlamış bir çalışanın uzmanlık alanı dışında işler veya ekstra işler yapmaya zorlanması, çalışanın yalnızca süreci devam ettirmek niyetinde olmasıyla alakalı olabilir. Belki de çalışan istifa etmek niyetinde değil veya yeni bir işe başlamaya dair süreci yaşıyordur. Bu nedenle araştırmada işten

ayrılma niyetinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkili olmadığı bulgusu ortaya çıkarılmıştır.

Başka bir bulguda, çalışanların olumlu liderlik tutumlarına sahip olmaları ve yüksek örgütsel adalet algısı halinde işten ayrılma niyetlerinin azaldığı belirlenmiştir. Yönetimin çalışanlara yönelik uyguladığı tutum ve davranışların adil ve modern yönetim anlayışının işten ayrılmayı azalttığı görülmektedir (Baltacı vd. 2014). Çalışanların olumlu liderlik beklentisi, zorunlu vatandaşlık davranışı beklentisine sahip bir yönetim anlayışına taban tabana zıt bir durumdur. Çalışanlar arası adaletsiz uygulamalar, yine adil olmayan ödül ve ceza sistemleri bireyi olumsuz etkiler, özellikle lider-üye etkileşimi (Şahin 2011), lider ve çalışan arasındaki güven duygusu ile iş güvencesi bireyin bilişsel boyutta işten ayrılma niyetine etki ederek, alternatif iş imkânları aramaya iter.

Bunlara ek olarak, örgüt içinde yaşanan kişilerarası düzensiz ilişkiler (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014) işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir. Örgütsel yapıdaki mevcut iletişim kanalları, çalışanların yönetici veya meslektaşları ile iyi bir iletişim kurmasında önemli bir faktördür (Eronat 2004). İletişimi kolaylaştıran, ihtiyacı olan bilgilere kolaylıkla ulaşabilecek uygulamaların bulunduğu örgütlerde iletişim ortamının yüksek seviyede olması çalışanların karşılıklı ilişkilerini etkileyecektir. Çalışanların diğer meslektaşlarına veya yöneticisine karşı yardıma mecbur kalmaya zorlaması gibi bir durumun meydana geldiği bir örgüt ikliminde çalışanlar arası ilişkilerin ve iletişimin iyi olmadığı ifade edilebilir.

Çalışanlar yöneticilerin kendilerine karşı sergilediği tutum, iş yerindeki adaletsizlik, güvensiz ilişkiler, iş güvencesizliği ve değerler çatışması gibi nedenlerle işten ayrılmaya niyet ederler veya ayrılma davranışı sergilerler. Çalışanların işten ayrılmasına neden olan en önemli sebeplerden birisi de güvendir. Güven kişilerarası düzeydeki ilişkilerle alakalıdır. Bu açıdan bakıldığında çalışanların lidere olan güven duygusu, çalışanların ve organizasyonun etkinliğine etki eder (Rousseau vd. 1998). Güven algısı yüksek örgütlerde karşılıklı sosyal alışverişin yüksek olacağı, iletişim kanallarının güçlü olacağı ifade edilmiştir. Güven algısı liderin özellikleri ile alakalıdır.

Lider örgüt içi ortamı güvenilir kılmasıyla çalışanların örgütte kalma isteği de artabilir. Araştırma sonuçlarına göre baskı ve zorlayıcı davranışlarla yaptırılan görev tanımı dışında kalan işlerin çalışanların örgütte kalma isteği ile ilişkisi bulunamamıştır. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile yüksek düzeyde ilişki beklediğimiz ve bu doğrultuda kurduğumuz hipotez regresyon analizleri ile elde edilen sonuçlar ile ilişkisinin tam anlamıyla belirlenemediği, farklı yöntemlerle denenmesi halinde daha anlamlı sonuçlara ulaşılabileceği düşündürmektedir.

5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşe Yabancılaşma İlişkisi

İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27’den hareketle işe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

İşe yabancılaşma, iş hayatında merkezi bir konumdadır. Günümüz çalışma hayatında, sıklıkla araştırılan konular arasında insan, yani örgütün beşeri sermayesinden en etkili ve verimli şekilde yararlanmak üzerine odaklanmış çalışmalar artmaktadır. İnsan, ömrünün yaklaşık üçte birini çalışarak geçirdiğini düşündüğümüzde çalışma hayatı ve ilişkileri bireyi etkileyen, en önemli nedenler arasında sayılabilir. Çağın hastalıkları arasında gösterilen yabancılaşma, yani yabancı olma hali, bir insanın hayatını, insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir. Özellikle sanayi toplumlarındaki insan ilişkilerini etkileyen bu kavram, modern toplumların getirdiği “uzmanlaşma ve iş bölümü” ile toplumun bireylerin birbirlerine ve diğer şeylere yabancı kalmasına neden olmaktadır. Birbirlerinden, belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmayı ifade eden psikolojik bir durumdur.

Çalışma hayatında birey ve grup ilişkileri açısından önemli bir kavram olan işe yabancılaşma; çalışanların işle ilgili ürün, süreç, sosyal etkileşim ve yeteneklerini gerçekleştirme gibi iş koşullarından hoşnut olmaması ile ilgilidir ve bir tür iş stresi olarak tanımlanmıştır (Cheung 2008). Yoğun denetim uygulamaları, işin rutinliği ve iş koşullarından duyulan hoşnutsuzluk işe yabancılaşmayı artıran etmenlerdendir (Ulusoy 1988). Burada işin rutinleşmesi çalışanın işe karşı olan ilgisini azaltmaktadır. İşe ilgisi

ve örgüte bağlılığı azalan bireylerin, belirlenmiş görevler dışındaki işlerle ilgilenmek zorunda kalmaları, zaten bağlılığı düşmüş bireyler için olumsuz algılanarak ve zorunlu vatandaşlık davranışı hissetmelerine neden olabilir. Güncel araştırmalara göre çalışan bağlılığını artırmada yeni yaklaşımlardan birisi işin yeniden yapılandırılmasıdır. İşin yapılandırılması süreci, katılımcı bir anlayışla gerçekleştirilmesi halinde çalışanların bağlılığını artıracak ifade edilmiştir (Cheung 2008). Bir kamu görevlisi olan akademisyenler için bu süreç yasal merciler tarafından gerçekleştirilmektedir. Akademisyenler hali hazırda 2547 Sayılı Kanun'a göre çalışmaktadırlar. Lakin gitgide artan rekabet koşulları üniversiteleri farklı arayışlar içine itmekte, tercih edilebilirlik kriterlerinde sürekli bir gelişme amaçlanmaktadır. Bu tür rekabet ortamlarının yeni görev ve ekstra işler oluşturacağı aşıkardır. Bu noktada tanımlanmayan işlerin yaptırılması, yönetsel bir baskı oluşturarak çalışanların örgüte yabancılaşmasını etkileyerek örgüte uyum sorunlarına yol açabilir (Özbek 2011; Şirin 2009).

İşe yabancılaşmanın çalışanın verimliliğini ve performansını olumsuz etkilediği genel kabul gören bir görüştür. Sözleşmeli çalışanların iş güvencesizliği düşüncesi işten soğumalarına ve işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Diğer bir etken ise kazanılan uzmanlık alanına karşı hizmet alan kişi veya yapılardaki yetersizlik olarak ifade edilmektedir (Cheung 2008, Kanungo 1992). Çalışma alanında uzun yıllar emek vermiş, ciddi çalışmalara imza atmış, büyük başarılar elde etmiş bir fizik profesörünün, değişen sosyo-ekonomik şartlar nedeniyle fizik alanının tercihinde azalmalar ve dolayısıyla düşük kapasitedeki öğrencilerle çalışmak zorunda kalması nedeniyle öğrencilerini uzmanlığından faydalandıramaması işine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Eğitim öğretim sektöründe ise aşırı ders yükü, kalabalık sınıflar, materyal eksikliği ve sosyo-ekonomik sorunlar işe yabancılaşmaya neden olmaktadır. Yetersiz koşullardan memnun olmayan bireyler günden güne işlerine yabancılaşmaktadırlar. Akademisyenlerin hem araştırma hem de öğretim yapabilmeleri için yeterli zamanları ve enerjileri bulunmamaktadır (Hattie ve Marsh 1996). Deem ve Lucas (2007) tarafından yapılan araştırmaya göre, akademisyenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinden çok bilimsel araştırma yapmaya değer verdikleri belirlenmiştir. Çünkü akademisyenler, bilimsel araştırmaları sonucunda kariyerlerinde yükselme ve maddi kazanç elde ederler (Bates ve Frohlich 2000). Dolayısıyla akademisyenler eğitim-öğretimden çok araştırmaya öncelik

vermekte, zaman ve enerjilerini araştırma faaliyetleri için kullanmaktadırlar. Bunların yanı sıra araştırma faaliyetleri sonucunda parasal ödüller alabilmekte iken öğretim etkinlikleri genellikle ödüllendirilmemektedir.

Bunların yanı sıra çalışma ortamından hoşnutsuzluk yaşayan çalışanlar, dar işgücü piyasasında farklı bir çalışma ortamı bulmakta yaşadıkları zorlukların nedeniyle işini değiştirememekte ve işine yabancılaşabilmektedirler. Bu nedenlere ilaveten, hiyerarşik örgütlerde çalışanlar ve aşırı denetime maruz kalan bireyler güvensizlik hissetmekte ve memnuniyetsizlikleri de yabancılaşmaya neden olmaktadır. İşe yabancılaşmanın azaltılmasında en önemli faktör olarak meslektaş desteği ifade edilmiştir. Meslektaşların işe yabancılaşma yaşayan arkadaşlarına yapacakları duygusal destek son derece önemlidir. Bu noktada yönetim tarafından, meslektaşlarına veya yöneticinin kendisine, yapılacak ekstra işler konusunda destek olmaya zorlanan çalışanların, destek alma yerine destek vermeye zorlanmaları onların işe yabancılaşmasına neden olabilir. Örgütsel olarak yapılması gereken ise, örgütteki uyum süreçlerini hızlandıracak uygulamalar yapmaktır. En başta çalışanların karara katılımını destekleyici bir yönetim yapısına fırsat vermek örgütlerin işgücü kaybını azaltabilir.

İşe yabancılaşma profesyonel normları yerine getirmek için yetersizlik üzerine bir hayal kırıklığı olması nedeniyle bireyin kendi davranışlarını kontrol ile alakalıdır. Algılanan davranışsal kontrol, bireyin davranışını kolaylaştıran veya zorlaştıran kişisel ve dış etkenler üzerindeki kontrol seviyesi olarak tanımlanır (Aiken ve Hage 1966; Ajzen 1991). Yönetim anlayışı ile doğrudan ilişkili olan ve bireysel ve örgütsel çalışma şartlarından etkilenen çalışan verimliliği, çalışanın işe karşı yabancılaşmasına sebep olabilir (Tutar 2009). Bu görüşten dayanarak, yönetim tarafından yapılan görevlendirmeler (ders görevlendirmeleri) akademisyenlerin kendi yetkinliğine aykırı, meslektaşlarına veya yöneticisine yardım içerikli veya fazladan çalışma gerektirecek nitelikte işler olabilir. Bu durumda akademisyenler işine dair profesyonel normlarının gerçekleştirilmesinde engellenme hissedebilir. İşe dair davranışlarını tam irade ile sergileyemeyen akademisyenlerin sosyal veya yönetsel baskıya maruz kaldıkları ifade edilebilir. Araştırmadan elde edilen zorunlu vatandaşlık davranışı ile işe yabancılaşma

arasında orta düzeyde belirlenen ilişkiye dair bulgu diğer araştırma sonuçlarını ile desteklenmektedir.

Yapılan çalışmalarda işe karşı yabancılaşmış çalışanların, iş ve yaşam tatmininin azalması, düşük üretkenlik ve motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat, yüksek düzeyde iş gücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini gösterdiği ifade edilmiştir. İşe yabancılaşmış bireylerin, yenilikler araması, iş dışı şeylerle ilgilenmeleri, yeteneklerini gösterebilecekleri farklı örgüt ve gruplar aramaya yönelik davranışları, bu iş stresini azaltma yöntemleri arasında sayılabilir. Çalışanların çeşitli nedenlerle işe yabancılaşması örgütler için çeşitli sorunlar oluşturmaktadır. İşine yabancılaşan bireyin iş ve yaşam tatmini azalacaktır. Birey anlamsız bulduğu işi ile ilgili üretim sürecinden uzaklaşacaktır. Anlamsız ve değersiz bulduğu bir işte çalışan bireyin motivasyonu düşecek ve iş stresi yaşayarak, işe ve örgüte bağlılığı azalacak, özellikle örgüte karşı sadakatini yitirecektir. Tüm süreçler içerisinde birey, işini değiştirmek gibi radikal kararlar alabilir ve işten ayrılabilir. İşten ayrılan ya da uzaklaşan her çalışan yönetime ek maliyetler getirebilir. Öncelikle yöneticiler örgütsel ilişkileri dikkatle takip etmeli, olaylara örgütsel davranış bakış açısı ile yaklaşmalıdır (Tutar 2009).

Akademisyenler açısından bakıldığında ise gerek bilimsel çalışmalar gerekse de uygulamalı faaliyetler, onların uzmanlık alanları ile sürekli bir ilişki içinde tutmaktadır. Kendi istek ve uzmanlıkları dışında ek işlerle uğraşmaya zorlanmaları veya başkalarına yardımda bulunmalarına yönelik baskı altında kalmalarında, akademik hayatta çalışan tüm bireylerin belirli seviyede yetkinliğe sahip olduğu düşüncesi ile bu tür eğilimlere direnç gösterebilirler. Çünkü her bir akademisyen yaşam kalitesini veya unvanını yükseltmek, daha fazla söz sahibi olmak gibi nedenlerle bilimsel çalışmalar yapmakta; kişisel başarı ve statüsünü yükseltmeye yönelik çaba içerisine girmektedir. Bu nedenle öncelikli olarak kendi istek ve ihtiyaçları doğrultusunda çalışmaya meyilli olabilirler. Bu nedenlerle akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı algısı daha yüksek olabilmekte, zorlama ve baskı altında kaldıklarında işine karşı yabancılaşabilmektedirler şeklinde ifade edilebilir.

İşe yabancılaşmayı etkileyen bir diğer unsur ise, yönetimin diktatörce otorite uygulaması ve çalışanların otoriteye fiziksel olarak ulaşamama halidir. Bu durumun yöneticiler ve çalışanlar arasında büyük konumsal uyumsuzluklar bulunduğu ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Pearlin 1962). Üniversitelerde akademik unvan farklılıkları bulunduğu dikkate alındığında, özellikle doktora sonrası öğretim üyesi pozisyonuna ulaşanlar ile öğretim elemanları arasında yüksek bir konumsal fark mevcuttur. Örgütte uygulanan yönetim tarzı konumsal farklara göre işe yabancılaşmayı etkileyebilir. İşe yabancılaşmanın azaltılmasında en önemli etkenlerden biri de meslektaş desteğidir. Meslektaş desteği de işe yabancılaşmanın azaltılmasında makul bir role sahip olduğu ifade edilmiştir (Demirel, Ökten ve Kunday 2012). Meslektaş desteğinin geliştirilmesi için, örgütsel yaşamda önemli bir yeri olan örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkâmlık, centilmenlik ve nezaket boyutlarını sergileyen çalışanların desteklenmesi ve ödüllendirilmesi faydalı olabilir. Bulgular neticesinde örgütsel sosyalleşmenin desteklenmesi işe yabancılaşmayı azaltabilir. Sosyalleşmeyi desteklemek ise çalışanlara sosyal ve yönetsel baskı, yani zorunlu vatandaşlık davranışı uygulayan bir yönetime aykırı bir davranış türüdür. Despot, otokratik ve kötü niyetli yönetimlerin çalışanları üzerinde uyguladığı, yıldırma davranışları olarak ifade edilen mobbing ile ilişkilendirilebilir.

6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Tükenmişlik İlişkisi

Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27'den hareketle tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Yaptığı işlerden hatta hayattan zevk almayan birinin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyinin yüksek olması normal bir durum olabilir. Zira çalışan zaten işine ve çevresine karşı ilgiyi yitirmiştir. Rol belirsizliği ve rol çatışmasının tükenmişliğin tüm boyutları ile ilişkili olduğu ve bu değişkenlerin tükenmişliği etkilediklerini ifade edildiği çalışmalardan hareketle, zorunlu vatandaşlık davranışının rol belirsizliği ile alakalı olduğu düşünülebilir. Akademisyenler işi gereği bilimsel çalışmalar yapmak ve eğitim-öğretim faaliyetlerinde bulunmakla yükümlüdürler. Çalıştıkları örgütte bu yükümlülükleri dışında başka işler yapmaya zorlanmaları onların rol belirsizliği

yaşamalarına neden olabilir. Rol belirsizliği ise dolaylı yoldan tükenmişliğe neden olan bir faktör olarak görülmektedir. Akademisyen, bilimsel çalışmalarını gerçekleştirirken başkalarına yardıma bulunması yönündeki yönetsel baskı karşısında, kişisel amaçları ile bulunduğu pozisyon arasında bir rol çatışması yaşayabilir. Bunun yanı sıra çalışanın yardıma zorlandığı kimselerin idari personel olması halinde ise rol belirsizliği yaşayabilirler. Bu durumlar akademisyenlerin tükenmişliğinin artmasına neden olabilir. (Doğan, Demir ve Türkmen, 2016). Görev ve sorumluluklarına dahi ilgi göstermeyen bir akademisyene, rol ötesi işler yaptırılmaya çalışılması, fazla çalışma, sosyal baskı, ekstra iş yükleme, diğer meslektaşlara yardıma zorlama ve yöneticiye yardıma mecbur kalma gibi zorlayıcı davranışların akademisyenlerin tükenmişlik düzeyini daha da artıracığı düşünülebilir.

Tükenmişlik yaşayan kişi, insanlara yardım ederken, iş arkadaşları ile geliştirdiği sosyal ilişkiler nedeniyle yakınlaştığı insanların kişisel duygu yüklü taleplerini de yerine getirmesi yönünde beklenti içinde olduğunu hissederek, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılabilir. Bu tür aşırı taleplere ek olarak zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemesi beklenen, sosyal ilişkiler kurarak yakınlaştığı meslektaşlarının duygusal taleplerinin gerçekleştirilmesi için, sosyal veya yönetsel baskıya maruz kalan bireyin tükenmişlik hali daha da artabilir. Araştırma sonuçlarından da anlaşılabileceği üzere zorunlu vatandaşlık davranışı tükenmişlikle orta düzeyde ilişkilidir. İleri safhada tükenmiş yaşayan bireylerde fiziksel, zihinsel ve duygusal açıdan yorgunluk hissinde artış görülmektedir. Bu nedenlerle bireylerin öncelikle yaptığı işten ve diğer şeylerden zevk alamadığı bir durum ortaya çıkar. Bireyin çevresi ile ilişkileri azalmış, yaptığı işe dair olumsuz değerlendirmelere kapılmış, işi anlamını yitirmiş ve yaşanılanlara kayıtsız kalır hale gelmiştir. Ruhsal açıdan sürekli stres halinde olan birey kendisini yenilemekte güçlük çekerek bir kısır döngüye kapılmıştır. Özellikle fiziksel enerjinin azalmasını ifade eden tükenmişlik kavramı, örgüt açısından çalışanların performansında düşüklük olarak değerlendirilmektedir. Olumsuz tutumlarla yüklü çalışanların çalışma ortamında yaratacağı etki örgütsel çıktıları da olumsuz etkileyebilir. Akademisyenlerin kıdem ve unvan (Sağlam 2011) değişkenleri açısından duygusal tükenmede farklılıklar gösterdiği çalışma sonuçlarına göre kıdem ile unvan

önemli bir bulgudur. Akademisyenlerin mesleğin ilk 10 yılında duygusal tükenme yaşadığı dikkate alındığında mesleğe yeni başlayanların ve öğretim üyesi dışındaki akademisyenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Iraz ve Ganiyusufoğlu'nun (2011) ulaştığı bu sonuçlara dayanarak, üniversitelerde akademik unvanların elde edilmesi için geçen sürede, akademisyenlerin işi gereği aşırı duygusal taleplere maruz kaldığı görülmektedir. Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramında ifade edilen, fazladan çalışma, ek işler yapma ve bu yönde beklenti ve zorlamaya yönelik yönetim tavrının elde edilen bulgularla benzerlikler gösterdiği ifade edilebilir. Başka bir bulguda ise akademik personelin tükenmişlik düzeyleri bakımından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük, kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu görülmüştür (Naktiyok ve Kaygın 2012). Akademisyenlerin kendi alanlarında uzmanlaşmakta, hatta çok spesifik konular üzerine çalışmalar yürütmektedirler. Bu sonuçlara göre kişisel başarı hissindeki artışın işyeri değiştirme veya unvan olarak yükselme niyeti ile ilgili olduğu düşünülebilir. Akademisyenler doçent doktor unvanı sonrasında daimi kadrolarda istihdam edilerek ve yükselmeye devam etmektedirler. Bu sayede karar verici mekanizmalarda bulunmaları ve alt kadroların da maruz kaldığı zorunlu vatandaşlık davranışını ifade eden ek işler yapmaktan kurtulabilirler. Bu nedenlerle kişisel başarı hissinde artış gözlemlendiği ifade edilebilir.

Bireyin iş ve örgüte karşı uyum düzeyinin azalması tükenmişlik düzeyini artıran diğer neden olarak belirlenmiştir. Çalışanın yaptığı iş ile yapması gerektiğini düşündüğü iş arasındaki farklılığın kaynağı, yönetimin çalışanın fikrini almadan yaptığı görevlendirmeler veya görevlendirilen alandaki personel yetersizliği olabilir. Uzmanlık, bilgi, beceri, yetenek ve deneyimin o işi yapmak için yetersiz olduğunu düşünen akademisyenlerin tükenmişlik düzeyinin artması olağan bir durumdur. Uzman olduğu çalışma alanının aksine başka alanlarda çalışmak durumunda bırakılan akademisyenlerin ise zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek olacağı düşünülebilir (Caldwell ve O'Reilly 1990; Wilk ve Sackett 1996). Spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin doçentlik temel alanı Beden Eğitimi ve Spordur. Bu alanda doçentlik unvanı almış bazı akademisyenin alana dair tüm bölümlerde tüm dersleri verebileceğine dair bir algıları olabilir. Çünkü temel alan spor bilimleri ile ilgili tüm bölümleri kapsar niteliktedir. Bununla birlikte öğretim üyelerinin alan dışı bölümlerde istihdam edilerek

Yükseköğretim Kurumu'nun kriterlerinin yerine getirilmeye çalışıldığı bilinmektedir. Dolayısıyla atanmış olduğu bölümdeki dersleri gerek istekli gerek zorunlu kalarak yürütmek durumunda kalabilirler. Sonuç olarak uzmanlık alanı dışında işler yapmak belki de akademik olarak diğer bölümlerdeki öğretim elemanlarına destek olmak zorunda kalabilirler ki bu da zorunlu vatandaşlık davranışına maruz kaldıkları anlamına gelebilir.

Örgütlerin benzer özellikler taşıyan çalışanlardan oluşması beraberinde yüksek uyumluluğu getirebilir. Fakat çalışan ile örgüt arasında değer ve amaçlara yönelik çatışmalar oluşabilir. Bireyin önem verdiği davranış kuralları, örgüt çalışanları tarafından benimsenmemiş hatta hiç önemsenmeyen bir anlayışta olabilir. Bu nedenle çalışma hayatında karşılaştığı tutum ve davranışları onaylamayan bireylerin örgüte karşı düşünceleri de olumsuz olabilir ve tükenmişlik sendromu ile karşılaşabilirler. Değer çatışması yaşayan bireyin meslektaşlarına veya yöneticisine yardıma zorlanması kabul edilebilir bir davranış olmayabilir. Dolayısıyla bu tür davranışları istemese de sergilemek zorunda kalan akademisyenler zorunlu vatandaşlık davranışı algılayacaktır. İşine yabancılaşmış, işini anlamsız bulan akademisyenlerin genel yabancılaşmasının da artmış olabileceği düşünüldüğünde, iş ve işe dair tüm ilişkilere karşı genel bir anlamsızlık hali yaşayan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyinin artacağı görülebilir. Artan tükenmişlik yaşayan akademisyende oluşan, güç ve enerji kaybı karşısında, yönetimin kendisinden daha fazla çalışma veya ekstra işler yapmasını beklemesi ve bu yönde yönetsel baskı kurması, akademisyenin her şeyden uzaklaşmasına neden olabilir. Akademisyenlerin kadro, statü veya unvan beklentisinde olarak bu tür baskılara boyun eğebileceği de göz ardı edilmemesi gereken bir durumdur.

7. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile Medeni Durum İlişkisi

Medeni durum ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif ($p=0.001$) düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.16'dan hareketle çalışma statüsü ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Zorunlu vatandaşlık davranışı ile medeni durum değişkeni arasında literatürde daha öncelere dayanan herhangi bir bulguya rastlanılamamıştır. Bekar akademisyenlerin

zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin evli olanlara göre daha yüksek çıktığı belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak evli akademisyenlerin aile sorumluluklarının bulunmasını söyleyebiliriz. Evli akademisyenler, çocuk ve eşleri ile ilgili genel ihtiyaç ve sorumlulukları yerine getirmeleri gereğiyle, ek işler ve başaklarına yardım gibi konularda korunabilir, yönetimler tarafından görmezden gelinebilirler. Medeni durum değişkeninin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyini etkilemesinin nedeni, yüksek yaşam doyumu, aile-iş çatışması/iş-aile çatışmasının azlığı, iş tatmini, yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı, yüksek örgütsel bağlılık düzeyi, örgütsel özdeşleşme, örgütsel emek, konumu koruma, iş alternatiflerinin azlığı ve tecrübe gibi birçok değişken tarafından etkilenebileceği düşünülmektedir.

8. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Görev Unvanı İlişkisi

Görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif ($p=0.011$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.17'den hareketle görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarında da ifade edilen bulgulara göre doçent doktorlar ile araştırma görevlileri arasında zorunlu vatandaşlık davranışında farklılıklar bulunmuştur. Bu durum doçent doktor unvanı alma ile birlikte daimi kadroya geçmeleri ve olağan süreç sonunda profesör olmanın hemen hemen kesinleşmesi ile açıklanabilir. Araştırma görevlileri için ise, yöneticiler ve diğer unvan sahibi akademik personelin istek ve beklentilerine karşı uyumlu davranışlar sergilemek zorunda kalmaları ile açıklanabilir. Çünkü araştırma görevlisi yüksek lisans ve doktora eğitimi sürecinde unvan sahibi akademisyenlerden ders alma ve tez yazma sürecinde birlikte çalışabilir ve çeşitli pozitif ya da negatif yönde etkileyici davranışlarla karşı karşıya kalabilirler. Özellikle olumsuz tutum ve davranışlarla karşılaşmak istemeyen bireyler de uyumlu davranışlar sergilemek zorunda kalabilirler. Diğer bir deyişle zorlayıcı ikna davranışları veya rol ötesi davranışlar sergilemek zorunda kalabilirler. Diğer taraftan doçentlik unvanını almış akademik personel bu süreci tamamlayarak, üniversitenin daimi kadrolarında yer alma hakkını kazanmış ve rekabet ortamları bu unvanla birlikte değişmiştir. Bu unvan onların, önceki ast unvanlara karşı baskıya maruz kalmalarını engelleyerek rahat bir hareket ortamı oluşmasına sebep olabilir. Bu durumların sebebi 2547 sayılı yasada

belirtilen daimi statü ile sözleşmeli statüde çalışıyor olma ile açıklanabilir. Üniversitelerde yalnızca profesör ve doçent doktorların daimi kadroda olmalarını da dikkate alarak mevcut yasanın, sözleşmeli statüde olan akademisyenleri uyumlu davranmaya zorladığı ifade edilebilir.

9. Birey-İş Uyumu İle Mezuniyet Alanı İlişkisi

Mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasında pozitif ($p= 0,018$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.18'den hareketle çalışma statüsü ile birey-iş uyumu arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Literatürde konuya ilişkin çalışmaların azlığı nedeniyle lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasındaki ilişkilere yönelik bir bulguya rastlanılamamıştır. Spor bilimlerinin multidisipliner bir çalışma alanı olduğu dikkate alındığında, üniversitelerin spor eğitimi kurumlarında beden eğitimi ve spor bilimleri alanının dışında kalan diğer alanlardan da akademik personel çalışmaktadır. Diğer alanlarda uzmanlaşmış bireylerin sportif etkinlikler ve çalışma ortamının özel koşulları (mesai sonrası antrenmanlar, il dışı spor müsabakaları, antrenörlük uygulamaları vb.) gibi farklılıklar nedeniyle yetkinlikleri bulunmayabilir. Böylesi sportif konularla ilgili çalışmalar spor alanı mezunları tarafından yapılmaktadır. Bu durum ise örgüt içi görevlerin dağılımında alan içi ve dışı olmak üzere bir ayırım yapılmasına neden olabilir. Bu durumda alan dışından olan akademisyenler, idari ve akademik işlerle daha fazla meşgul olmaları onların zorunlu vatandaşlık davranışı algılamalarına neden olabilir.

10. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Lisans Mezuniyet Alanı İlişkisi

Mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ($p= 0,203$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Tablo 4.19'dan hareketle lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki tespit edilememiştir.

Literatürde konuya ilişkin çalışmaların azlığı nedeniyle lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilere yönelik bir bulguya rastlanılamamıştır. Zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemek zorunda kalan akademisyenlerin mezuniyet alanlarından çok araştırmaya konu olan diğer değişkenlerle

ilişkilendirildiği görülmektedir. Akademisyenlerin yükselmeleri ile birlikte, elde ettikleri doçentlik ve profesörlük unvanları Beden Eğitimi ve Spor temel alanında kazanılmaktadır. Bu nedenle akademik titrlerde yükselen akademisyenlerin, lisans mezuniyet alanları önemini yitirmekte olduğu düşünülebilir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan, araştırma görevlilerinin profesör ve doçentlere göre daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışı yaşadıkları sonucu düşünceyi desteklemektedir.

5.2. Sonuçlar

Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin bazı örgütsel tutum ve davranışları ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

1. Araştırma probleminde ifade edilen zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey iş uyumu ve birey örgüt uyumu değişkenleri arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunmuştur.
2. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile uyumlu kişilik değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki bulunmuştur.
3. İşten ayrılma niyetinin diğer değişkenler ile birlikte çoklu regresyon modeline dahil edildiğinde zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.
4. İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur.
5. Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki bulunmuştur.
6. Medeni durumlar itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
7. Çalışan statüsü itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
8. Mezuniyet alanı itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

9. Lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki tespit edilememiştir.

5.3. Öneriler

5.3.1. Yöneticilere Yönelik

- Bilimin üretilip aktarılmaya çalışıldığı kurumlar olan üniversitelerin duygu, düşünce ve anlayış açısından farklı çalışanlara sahip olması, yani heterojenliği bir zenginlik olarak görülebilir. Disiplinlerarası bilimsel çalışmalara katkı sağlayabilir. Yöneticiler çalışanların duygu, durum ve beklentilerini iyi analiz etmelidirler.
- Aşırı birey-iş-örgüt uyumunun üniversiteler açısından dezavantajlı yönleri de olabilir. Fakat homojenleşmiş gruplarla dolu bir üniversite ortamı, yüksek lise benzeri bir yapıyı oluşturarak gelişime engel olabilir. Bu nedenle aşırı uyumdan da kaçınılması grup dinamikleri ve işin bilimsellik doğası gereği faydalı olabilir.
- Bireyler konumlarını kendileri seçer ve bulurlar, rastgele atanmazlar. Üniversiteler için birey örgüt uyumunda dikkate alınması gereken bir konu da istihdam uygulamalarıdır. Üniversitelerde, yükselme kriterlerini yerine getiren çalışanların uygun kadro/unvanlara yükseltilmesi çalışanın örgüte uyumunu artırıcı etkenler arasında sayılabilir. Bu durumun çözüm merkezi üniversitelerin yetkili birimlerinin liyakat ve bilimselliğe değer veren bir anlayışta olması ile sağlanabilir. Bu tür değerlendirmelerin yapılacağı kurulların oluşturulmasında şeffaf olunmalıdır.
- Yöneticilerin üzerine eğilmesi gereken diğer bir konu ise örgüt içi sosyalleşmedir. Çalışanlar arası iletişim ortamı ve iş dışı sosyal ilişkilerin geliştirilmesi insan kaynakları maliyetlerini azaltabilir. Ülkemizde, doğum, ölüm, evlilik ve benzeri konularda uygulanan sosyal destek çalışmalarının daha da geliştirilmesi, örgüt çalışanlarının örgütü bir aile olarak tanımlamasına yönelik düzenli, tutarlı, bürokrasiden uzak, titrlerden arındırılmış rekreasyon

programları organize edilmeli, hatta bu tür organizasyonların sevk ve idaresi gönüllü çalışanlara bırakılmalıdır.

- Örgüt içi sosyalleşmeye yönelik olarak örgütsel vatandaşlık davranışının desteklenmesi ve örgüt içi iletişim kanalları geliştirilmesi, birey-örgüt ve birey-iş uyumunun geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.
- Yöneticilerin özellikle ders dağılımlarının yapılmasında çalışanın akademik yetenek, kabiliyet ve bilgi durumuna uygun görevlendirmeler yapmaları çalışanların birey-iş uyumunu artıracak beklenmektedir.
- Çalışanların değerleri ile örgüt değerleri arasındaki uyumun geliştirilmesi gereklidir. Örgütsel değerlerin yazılı hale getirilerek ifade edilmesi, bu değerlerin kamuoyuna ilan edilmesi, kurumun bu değerlere bağlı kalacağını bildirilmesi anlamına gelir. Bu durumda ise, gerek mevcut çalışanlar gerekse de çalışmak isteyen adayların bilgilendirilmesi sağlanarak olası maliyetler azaltılabilir.
- Birey-iş uyumuna etki eden bir başka faktör ise hedef uyumdur. Çalışanın lider ve emsal çalışanlarla arasında olan hedef uyumu çalışanın yaptığı işe verdiği değerler ile diğerleri arasındaki kıyaslamadan kaynaklanır ki, akademik dünyada aşırı uzmanlaşma gibi nedenlerle bu tür çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. Örgüt görev ve sorumlulukları ile önceliklerinin açıkça tanımlanıp, çalışanlara duyurulması bu tür çatışmaları azaltabilecek uygulamalardan sayılabilir.
- Örgütsel yapıya ilişkin yapılacak araştırmalar desteklenmelidir. Elde edilecek tüm bulgular bireysel tercihler ve çalışan ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik uygulamalar geliştirilmesinde faydalı olabilir.
- Yöneticilerin çalışan tercihleri veya ihtiyaçlarına yönelik destekleyici tutum ve davranışları da bireyin örgüte uyumuna katkı sağlayan nedenler arasında sayılabilir. Yöneticilerin çalışanlara uygulayacakları liderlik yöntemleri dikkatle seçilmeli, çalışanlar arası ayrımcılık yapılmamalı ve örgütsel adalet algısı zedelenmemelidir.
- Çalışanlar kişiliği ve kimliği açısından kazanılan statüye uygun pozisyona (örneğin doktora diploması ile yardımcı doçent kadrosuna) atanma konusundaki süreç 2547 sayılı yasada değişiklik yapılarak bu durum güvence altına alınmalıdır.

- İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik örgüt içi sistemlerin oluşturulması ve ilan edilmesi veya bu ve benzeri durumları kapsayan etik değerlerin oluşturularak ilan edilmesi yanlış anlaşılmalari ve suiistimalleri azaltabilir.
- Kamu'da çalışan bireyler, aynı özlük hakları ve ücret sistemlerine tabi olmaları nedeniyle, kendilerini diğer çalışanlarla kıyaslarlar. Bu tür sorunları aşmanın diğer yolu da örgüt içi iletişim sistemlerinin geliştirilmesidir. Örgütsel yapının özellikle iletişim boyutu gözden geçirilmeli, biçimsel ve hiyerarşik yapılara alternatif yeni iletişim ağıları kurulmalıdır.
- Yönetimin çalışanlara yönelik uyguladığı tutum ve davranışların adil ve modern yönetim anlayışının benimsemeleri ve buna yönelik hizmet içi eğitimler planlanması faydalı olabilir.
- İnsan kaynakları yönetimi planlamalarına yönelik kurullar oluşturulmalı ve örgütsel büyüme hedefleri doğrultusunda geliştirilecek personel politikaları izlenmelidir.
- Örgüt yönetimi tarafından alınan tüm kararlar yönetim anlayışıyla ilan edilmeli, kurumsal hafıza ve arşiv uygulamaları geliştirilmelidir.
- Çalışanların örgütle olan özdeşleşmesini geliştirmek amacıyla işe yeni başlayan personele yönelik oryantasyon çalışmaları, örgüt çalışanlarının da katılımı sağlanarak iyileştirilmelidir.
- Görev dağılımlarında, yapılacak işlerin zorluk derecesine dikkat edilmelidir. Ayrıca görevlerin süreleri de dikkate alınmalıdır.
- Çalışanların yeni başlayacakları proje bazlı çalışmalarda (üniversitelerde yapılması beklenen çalışmalardır) desteklenmelidir. Bu bağlamda akademisyenlerin bu tür girişimlerin önündeki bürokratik ve hiyerarşik engeller azaltılabilir.
- İşin rutinleşmesi ve anlamsızlaşması durumlarını aza indirmek adına vizyoner bir liderlik davranışı sergilenmeli, çalışanların gelişmeye yönelik istekleri desteklenmeli, takım çalışmasına yönelik proje bazlı uygulamaların yapılmasını özendirici tedbirler alınmalıdır.

- Çalışanların işin sonuçlarına yani çıktılara etki edebilecek pozisyonda olmaları ve ürüne yönelik alınacak karara katılma fırsatı bulmalarına yönelik örgüt içi uygulamalar geliştirilmelidir.
- Örgütsel büyüme hızı kontrol altında tutularak, çalışma ortamının iyileştirilmesi gerekli, yeterli donanımına sahip koşullar oluşturulmalı, aşırı iş yükü veya ders yükü oluşturulmamalı, öğrenci sayıları optimum düzeylerde bırakılmalı, fiziki imkân ve materyal eksiklerini giderici önlemler alınmalı, işyeri ihtiyaçlarına yönelik hizmetlerin kalitesi artırılmalıdır.
- Çalışanların mesleki saygınlığını artırıcı kamuoyu ve medya çalışmaları ile kurumsal imajı geliştirme çabaları ile çalışanlara değerli olduklarını hissettirecek uygulamalar gibi motivasyonu artıracak tedbirler alınmalıdır.
- Despot, otokratik ve kötü niyetli yönetimlerin çalışanları üzerinde uyguladığı, yıldırma davranışları olarak ifade edilen mobbing konusunda sıkı önlemler alınmalı, çalışanlara bu tür uygulamalara maruz kalmaları halinde onları cesaretlendirici çalışmalar yapılmalıdır. Hizmet içi eğitimler ve farkındalık çalışmaları desteklenmelidir.

5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Yeni yapılacak çalışmalar için araştırmacılar zorunlu vatandaşlık davranışını; örgüt kültürü, iş tatmini, yaşam tatmini, performans, algılanan örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, kişilik, örgütsel vatandaşlık davranışı, zorlayıcı ikna davranışları ve liderlik değişkenleri ile ilişkilerini incelemesi tavsiye edilir.
- Liderlik konusunun, karşılıklı etkileşim faktörü dikkate alınarak, yöneticiler ve çalışanlara ayrı ayrı sorularak çalışılması daha etkili sonuçlara ulaşılabilmesine olanak sağlayabilir.
- Özellikle nicel çalışmalarda, örgüt kültürü konusunda metaforlar oluşturmak örgütsel yapıyı anlamakta kolaylık sağlayabilir. Bununla birlikte çalışanlara yönelik kendini değerlendirme anketleri uygulanarak örgütle olan uyum düzeyi farklı yöntemlerle ölçülebilir.

- Yeni yapılacak çalışmalarda aracı değişkenler kullanılması değişkenlerin birbirlerine ne düzeyde aracılık ettiği yönünde bulgulara ulaşılmasına imkan verebilir.
- Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı örgütsel davranış açısından, örgütlerde uygulanan yönetim teknikleri ve liderlik uygulamaları yönüyle birçok çalışmada değişken olarak değerlendirilebilir.

Özetle, sonuçlar hem literatür açısından hem de uygulayıcılar açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır. Ayrıca yapılan çalışma yöneticilerde ve çalışanlarda zorunlu vatandaşlık davranışı konusunda bir farkındalık oluşturularak, zorunlu vatandaşlık davranışına yönelik geliştirilecek politika ve uygulamalar konusunda kaynak niteliği taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- Adkins, C.L., ve Russell C.J. (1994). Judgments of Fit in the Selection Process: *Personnel Psychology*, 47(3), 605–623. doi:10.1111/j.1744-6570.1994.tb01740.x
- Aiken, M., ve Hage J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31(4). doi:10.2307/2090773
- Ajzen I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes VO* - 50, (2), 179. doi:10.4135/9781446249215.n22
- Akbaş T.T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 55–80.
- Akbaş T.T., ve Çetin A. (2015). İş Tatmini ve Kişi- Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(16), 81–102.
- Aktaş M. (2011). Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt, Kişi İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 13–21.
- Arnold, H.J., ve Feldman D.C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350–360. doi:10.1037/0021-9010.67.3.350
- Asendorpf J.B., Borkenau, P., Ostendorf, F., ve Van Aken M.A.G. (2001). Carving personality description at its joints: Confirmation of three replicable personality prototypes for both children and adults. *European Journal of Personality*, 15(3), 169–198. doi:10.1002/per.408

- Asendorpf J.B., ve Van Aken M.A. (1999). Resilient, overcontrolled, and undercontrolled personality prototypes in childhood: Replicability, predictive power, and the trait-type issue. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(4), 815–832. doi:10.1037/0022-3514.77.4.815
- Atkinson R. (1999). Project management: cost time and quality two best guesses and a phenomenon, it's time to accept other success criteria. *International Journal of Project Management*, 17(6), 337–342. doi:10.1016/S0263-7863(98)00069-6
- Avcı N., ve Küçükusta D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(20), 33–44.
- Aydın H. (2008). *Ergenlerin Kişilik Özelliklerinin Stresle Başa Çıkma ve Bazı Özlük Niteliklerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi.
- Baltacı F., Güçlü C., ve Çeliker N. (2014). Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 353–371.
- Bangcheng L., Jianxin L., ve Jin H. (2010). Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical Study in the Chinese Public Sector. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(5), 615–625. doi:10.2224/sbp.2010.38.5.615
- Barbaranelli, C. (2002). Evaluating Cluster Analysis Solutions: An Application to the Italian NEO Personality Inventory. *European Journal of Personality*.
- Barkhuizen, N., Rothmann, S., ve Van De Vijver F.J.R. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of dispositional optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322–332. doi:10.1002/smi.2520

- Barrick, M.R., ve Mount M.K. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters Murray. *Human Performance*, 18(4), 445–462. doi:10.1207/s15327043hup1804
- Barrick, M.R., ve Mount M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*.
- Bartlett R.K. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335–352.
- Basım H.N., Çetin F., ve Tabak A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikolo*, 24(63), 20–34.
- Bates, H. ve Frohlich C. (2000). The relationship between research productivity and teaching effectiveness of finance faculty. *Journal of Business Education*, 1, 39.
- Bayram, A. (2016). Örgütlerde İnsan Enerjisi ve Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri*.
- Beğenirbaş M., ve Çalışkan A. (2014). Duygusal Emegin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109–127.
- Booth-Kewley, S., ve Vickers, R.R. (1994). Associations between major domains of personality and health behavior. *Journal of Personality*, 62(3), 281–298. doi:10.1111/1467-6494.ep9411045399
- Bouckennooghe D., Raja U., ve Butt N.A. (2013). Combined effects of positive and negative affectivity and job satisfaction on job performance and turnover intentions. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 147(2), 105–123.

- Bowen, D.E., Ledford, G.E., ve Nathan B.R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Executive*, 5(4), 35–51. doi:10.5465/AME.1991.4274747
- Bretz, J.R.D., ve Judge T.A. (1994). Person–Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32–54. doi:10.1006/jvbe.1994.1003
- Brief A.P., ve Motowidlo S.J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725. doi:10.5465/AMR.1986.4283909
- Brousseau K.R. (1983). Toward a Dynamic Model of Job-Person Relationships: Findings, Research Questions, and Implications for Work System Design. *Academy of Management Review*, 8(1), 33–45. doi:10.5465/AMR.1983.
- Brown A. (1997). A dynamic model of occupational identity formation. *Promoting Vocational Education and Training: European Perspectives*, 59–67.
- Buluç B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571–602.
- Burton, S., Lichtenstein, D.R., ve NeteMeyer R.G. (1999). Exposure to sales flyers and increased purchases in retail supermarkets. *Journal of Advertising Research*, 39(5), 7–14.
- Büte M. (2011). Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(20), 177–194.
- Büyükyılmaz O., ve Çakmak A.F. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 583–596.

- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1997). Interviewers' perceptions of persons-organization fit and organizational selection decisions. *The Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546–561. doi:10.1037/0021-9010.82.4.546
- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1994). Pay Preferences and Job Search Decisions: a Person-Organization Fit Perspective. *Personnel Psychology*, 47(2), 317–348. doi:10.1111/j.1744-6570.1994.tb01727.x
- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311. doi:10.1006/obhd.1996.0081
- Cable, D.M., ve K., P.C. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54.
- Caldwell, D.F., ve O'Reilly C.A. (1990). Measuring Person-Job Fit With a Profile-Comparison Process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648–657.
- Camerino, D., Conway, P.M., Van der Heijden, B.I.J.M., Van der Schoot, E., Pokorski, J., Estryn-Behar, M., ve Hasselhorn, H. M. (2005). The role of job alienation in work ability deterioration and unhealthy ageing. *International Congress Series*, 1280, 61–66. doi:10.1016/j.ics.2005.02.002
- Cascio W.F. (2006). The economic impact of employee behaviors on organizational performance. *California Management Review*, 48(4), 41–59.
- Cattell R.B. (1947). Confirmation and clarification of primary personality factors. *Psychometrika*, 12(3), 197–220. doi:10.1007/BF02289253
- Cetin F., ve Hazır K. (2012). Örgütsel Bağlamda Tükenmişlik Tepkisinin Gelişmesinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. *Business and Economic Research Journal*, 3(2), 65–77.

- Ceylan C., ve Bayram N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105–120.
- Chatman J.A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333–349. doi:10.5465/AMR.1989.4279063
- Chatman J.A. (1991). Matching People and Organizations - Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459–484. doi:10.2307/2393204
- Cheung C. (2008). Lagged Harm of Work Restructuring and Work Alienation to Work Commitment. *International Journal of Employment Studies*, October 1, 170–208.
- Çiftçioglu A. (2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 109–119.
- Claes R., Quintanilla, R., Antonio, S., ve Quintanilla, S. A. R. (1994). Initial career and work meanings in seven European countries. *The Career Development Quarterly*, 42(4), 337–352.
- Clifford T.M., Eski R., ve Karakaş S. (2011). *Psikolojiye Giriş*. Konya: Eğitim Akademi Yayınevi.
- Compton W.C., Smith M.L., Cornish K.A., ve Qualls D.L. (1996). Factor Structure of Mental Health Measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 406–413.

- Cordes, C.L., ve Dougherty T.W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. doi:10.5465/AMR.1993.9402210153
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1990). Personality disorders and the five-factor model of personality. *Journal of Personality Disorders*, 4(4), 362–371.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992a). Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5–13.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992b). Reply to Ben-Porath and Waller. *Psychological Assessment*, 4(1), 20–22.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. In *Journal of Personality Disorders* (Vol. 6, pp. 343–359).
- Costa, P.T., & McCrae R.R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653–665.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1995). Solid ground in the wetlands of personality: A reply to block. *Psychological Bulletin*, 117(2), 216–220.
- Costa, P.T., McCrae R.R., ve Holland J.L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 390–400. doi:10.1037/0021-9010.69.3.390
- Cotton J.T., ve Tuttle J.M. (2016). A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *The Academy of Management Review*, 29(3), 863–872.
- Çakar D.N., ve Ceylan A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52–66.

- Çelik M., ve Çıra A. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11–20.
- De Fruyt, F., Mervielde, I., ve Van Leeuwen K. (2002). The Consistency of Personality Type Classification Across Samples and Five-Factor Measures. *European Journal of Personality*, 16(1 SPEC ISS.).
- Demir M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey - örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 78–97.
- Demircan N., ve Ceylan A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 2(10), 139–150.
- Deniz A., ve Erciş A. (2010). Kişilik Özellikleri, Hedonik ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(24), 141–165.
- Develioğlu K., ve Tekin Ö.A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15–31.
- Diefendorff J.M., Brown D.J., Kamin, A.M., ve Lord, R.G. (2003). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93–108. doi:10.1002/job.123
- DiPaola M.F., ve Hoy W.K. (2005). Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students. *The High School Journal*, 88(3), 35–44. doi:10.1353/hsj.2005.0002

- Doğan A, Demir R, ve Türkmen E. (2016). Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. 1. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(30), 37–67.
- Dose J.J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219–240.
- Edwards J.R., Cable, D.M., Williamson, I.O., Lambert, L.S., ve Shipp, A.J. (2006). The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 802–827. doi:10.1037/0021-9010.91.4.802
- Epstein S. (1979). The stability of behavior: I. On predicting most of the people much of the time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(7), 1097–1126. doi:10.1037/0022-3514.37.7.1097
- Erjem Y. (2005). Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395–417.
- Erkuş A., ve Afacan Fındıklı M. (2013). Psikolojik Sermayenin İş tatmini , İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302–318.
- Erkuş A., ve Tabak A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(23), 213–243.
- Eronat Z. (2004). İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 72.

- Eryılmaz, A., ve Burgaz, B. (2011). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Eğitim Ve Bilim-Education and Science*, 36(161), 271–286.
- Fleenor W.J. (2006). Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents and consequences. *Personnel Psychology*, 59(2), 457–500.
- Frantzve J.L. (1988). GOLEMBIEWSKI, ROBERT T., and MUNZENRIDER, ROBERT R. In *Phases of Burnout: Developments in Concepts and Applications* (pp. 895–898).
- Freud, S. (1996). Düşlerin Yorumu II. *Emre Kapkın, İstanbul: Payel Yay.*
- Freudenberger H.J. (1975). The staff burn out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy*.
- Gadot V.E. (2006a). Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing Some Dark Sides of the Good Soldier Syndrome in Organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77–93. doi:10.1111/j.1468-5914.2006.00297.x
- Gadot V.E. (2006b). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 377–405. doi:10.1007/s10869-006-9034-5
- George J.M., ve Jones G.R. (1997). Organizational Spontaneity in Context.
- Gibson A.M., Cohen G.W., ve Boyce K.K. (2016). Personal and Environmental Characteristics Associated With Burnout in Athletic Trainers: A Critically Appraised Topic. *Human Kinetics*, 21(January), 5–13.
- Günlük M., Özer G., ve Özcan M. (2013). İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20), 57–77.

- Gürbüz S., ve Bekmezci M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189–213.
- Gürol Y.D. (2011). *Çalışma Hayatının Gelişimi ve Örgüt Teorilerinin “İnsan”A Bakışı*. Beta Basım A.Ş.
- Hackman, J.R., ve Oldham G.R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hardy C., Phillips N., ve Lawrence T. (2013). Distinguishing trust and power in interorganizational relations: Forms and Facades of trust. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hattie, J., ve Marsh H.W. (1996). The relationship between research and teaching: A meta-analysis. *Review of educational research*, 66(4), 507-542.
- Herda D.N. (2012). Auditors’ Relationship with Their Accounting Firm and Its Effect on Burnout, Turnover Intention, and Post-Employment Citizenship. *Current Issues in Auditing*, 6(2), P13–P17. doi:10.2308/ciia-50277
- Herda D.N., ve Lavelle J.J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707–723. doi:10.2308/acch-50181
- Herzberg, P.Y., ve Roth M. (2006). Beyond resilients, undercontrollers, and overcontrollers? an extension of personality prototype research. *European Journal of Personality*, 20(1), 5–28. doi:10.1002/per.557

- Hoffman, B.J., ve Woehr D.J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389–399. doi:10.1016/j.jvb.2005.08.003
- Hofstede G. (1980). Culture and Organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41.
- Holtom B.C., Lee T.W., ve Tidd S.T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 903–915. doi:10.1037//0021-9010.87.5.903
- House, R.J., Shane, S.A., ve Herold, D.M. (1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21(1), 203–224.
- Hsieh, Y., ve Wang M. (2012). The Moderating Role of Personality in HRM - from the Influence of Job Stress on Job Burnout Perspective. *International Management Review*, 8(2), 5–19.
- Hurtz, G.M., ve Donovan J. J. (2000). Personality and job performance: the Big Five revisited. *The Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869–879. doi:10.1037/0021-9010.85.6.869
- İraz, R., ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 427-450.
- J. Israel. (1971). *Alienation: From Marx to Modern Sociology*.
- Jansen, K.J., ve Kristof-Brown A. (2006). Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193–212.

- Jansen, K.J., ve Kristof-Brown A.L. (2005). Marching to the beat of a different drummer: Examining the impact of pacing congruence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 93–105. doi:10.1016/j.obhdp.2005.03.005
- Jones A., Norman C. S., ve Wier, B. (2010). Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 21–41. doi:10.2308/bria.2010.22.1.21
- Judge T., ve Ferris G. (1993). The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions. *Human Resource Planning*, 4 (JANUARY 1993), 47–67.
- Kanungo R.N. (1990). Culture and Work Alienation: Wertern Models and Eastern Realities. *International Journal of Psychology*, 25, 795–812.
- Kanungo R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 413–422. doi:10.1007/BF00870553
- Karaca, M. (2015). Girişimciliği Belirleyen Kişilik Özellikleri. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Khan, F., Rasli, A., Yusoff, R., ve Ahmad, A. (2015). Do Demographic make a Difference to Job Burnout among University Academicians? *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 4138.
- Koçak R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler ağısından incelenmesi 1. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65–83.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.

- Kristof A.L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. doi:10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
- Kristof-Brown A., Barrick, M. R., ve Kay Stevens, C. (2005). When Opposites Attract: A Multi-Sample Demonstration of Complementary Person-Team Fit on Extraversion. *Journal of Personality*, 73(4), 935–958. doi:10.1111/j.1467-6494.2005.00334.x
- Kristof-Brown A.L., Zimmerman, R.D., ve Johnson, E.C. (2005). Consequences of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Kula S., Taşdöven H., ve Dönmez M. (2015). Eğitimin, Mesleki Tecrübenin ve Terfi İmkanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Güvenlik Sektörü Analizi. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 129. doi:10.14687/ijhs.v12i1.3134
- Kumar S. (2015). Influence of Spirituality on Burnout and Job Satisfaction: A Study of Academic Professionals in Oman. *South Asian Journal of Management*, 22(2009), 137–175.
- Lauver, K.J., ve Kristof-Brown A. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470. doi:10.1006/jvbe.2001.1807
- Lee, D.-C., Hung, L.-M., ve Chen M.-L. (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2), 43–53. doi:10.5539/jms.v2n2p43

- Lee, R.T., ve Ashforth E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133.
- Liu Y., Loi, R., ve Lam, L.W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: the moderating role of team-member exchange. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3187–3201. doi:10.1080/09585192.2011.560875
- Madden, T.J., Ellen, P. S., ve Ajzen I. (1992). A Comparison of the Theory of Planned Behavior and the Theory of Reasoned Action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(1), 3–9. doi:10.1177/0146167292181001
- Manlove, E.E., ve Guzeli J.R. (1997). Intention to leave, anticipated reasons for leaving, and 12-month turnover of child care center staff. *Cognitive Development*, 12(2), 145–167.
- Maslach, C., ve Jackson S.E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7-8), 837–851. doi:10.1007/BF00287876
- Maslach, C., ve Leiter M.P. (2007). *Encyclopedia of Stress*. *Encyclopedia of Stress*. Elsevier. doi:10.1016/B978-012373947-6.00062-3
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., ve Leiter M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mcallister D.J. (1992). Affect- and Cognition-Based Trust As Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *The Academy of Management Journal*, 38(1), 24–59. doi:10.2307/256727
- McCrae Robert, R., ve Costa, P.T. (1995). Positive and negative valence within the five-factor model. *Journal of Research in Personality*, 29(4), 443–460. doi:10.1016/jrpe.1995.1026

- McGinnis S.K., ve Morrow P.C. (1990). Job attitudes among full- and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 82–96. doi:10.1016/0001-8791(90)90016-U
- McInnis, K.J., Meyer J.P., ve Feldman S. (2009). Psychological contracts and their implications for commitment: A feature-based approach. *Journal of Vocational Behavior*, 2(74), 165–180. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.007
- McLoughlin V. (2012). Person-Organizational Fit and Perceived Organizational Support Effects on Job Outcomes.
- Meyer J.P., Hecht, T.D., Gill, H., ve Toplonytsky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 458–473. doi:10.1016/j.jvb.2010.01.001
- Miller M.J., Woehr D.J., ve Hudspeth N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489. doi:10.1006/jvbe.2001.1838
- Montero-Marín, J., Prado-Abril, J., Carrasco, J. M., Asensio-Martínez, Á., Gascón, S., ve García-Campayo, J. (2013). Causes of discomfort in the academic workplace and their associations with the different burnout types: a mixed-methodology study. *BMC Public Health*, 13(1), 1240. doi:10.1186/1471-2458-13-1240
- Morita J.G., Lee, T.W., ve Mowday, R.T. (1989). Introducing Survival Analysis to Organizational Researchers: A Selected Application to Turnover Research. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 280–292.
- Morris, J.A., ve Feldman D.C. (1996). the Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor, 21(4), 986–1010.

- Naktiyok A, ve Kaygın E. (2012). Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 8012(1), 23–32.
- Netemeyer R.G., Boles, J.S., McKee, D.O., ve McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *The Journal of Marketing*, 85-98.
- Ng, C., ve Sarris A. (2009). Distinguishing Between the Effect of Perceived Organisational Support and Person–Organisation Fit on Work Outcomes. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, 2, 1–9. doi:10.1375/ajop.2.1.1
- Nightingale D.V., ve Toulouse J. (1978). Alienation-in-the-workplace-A-comparative-study-in-French-and-English-Canadian-organizations_1978_Canadian-Journal-of-Behavioural-Science. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 10(4), 271–282.
- Norman W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574–583. doi:10.1037/h0040291
- Odabaşı F., Fırat M., İzmirli S., Çankaya S., ve Mısırlı Z.A. (2010). Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 127–142.
- O'Reilly Iii, C.A., Chatman J., ve Caldwell, D.F. (1991). People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. doi:10.2307/256404
- Onay M., ve Zel U. (2011). Kişi-Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(2), 265–278.

- Ones, D.S., Viswesvaran, C., ve Dilchert S. (2005). Personality at Work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions. *Human Performance*, 18(4), 389–404. doi:10.1207/s15327043hup1804_5
- Organ Dennis W. (1988). *The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior*. Lexington Books.
- Organ Dennis W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 133–151. doi:10.1207/s15327043hup1002
- Organ D.W. (1990). The subtle significance of job satisfaction: Organizational citizenship behavior. *Clinical Laboratory Management Review*, 4(2), 94–98.
- Ortar M., ve Halaçoğlu B. (2011). Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. In *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri* (pp. 1–25). Bışkek-Kırgızistan.
- Öcel H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumı İle Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37.
- Özbek F.M. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231–248.
- Özler E.D., ve Dirican M. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 291–310.
- Pearlin L.I. (1962). Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel. *American Sociological Review*, 27(3), 314–326.

- Pekdemir I., Koçoğlu M., ve Çetin Gürkan G. (2013). Birey-Örgüt Uyumunun Açıkça Konuşma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: MBA Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 75, 83–104.
- Podsakoff M.P., Mackenzie B.S., Paine B.J., ve Bachrach G.D. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. doi:10.1016/j.leaqua.2003.12.003
- Polatçı S., ve Cindiloğlu M. (2013). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 299–318.
- Polatçı S., Özçalık F., ve Cindioğlu M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1–12.
- Poyraz K., ve Kama B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143–164.
- Price J. L., ve Mueller C.W. (2013). A Causal Model of Turnover for Nurses. *Applied Measurement in Education*, 24(3), 13–19. doi:10.2307/255574
- Realo A., ve Allik J. (2010). The Estonian Self-Consciousness Scale and Its Relation to the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 3891(January 2015), 37–41. doi:10.1207/s15327752jpa7001
- Redman, T., ve Snape E. (2005). Unpacking Commitment: Multiple Loyalties and Employee Behaviour. *Journal of Management Studies*, 42(2), 301–328. doi:10.1111/j.1467-6486.2005.00498.x

- Robbins T.L., Summers, T.P., ve Miller, J.L. (2000). Intra- and inter-justice relationships: Assessing the direction. *Human Relations*, 53(10), 1329–1355.
- Robins R.W., John, O.P., Caspi, A., Moffitt, T.E., ve Stouthamer-Loeber, M. (1996). Resilient, Overcontrolled, and Undercontrolled Boys: Three Replicable Personality Types. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(1), 157–171.
- Rousseau D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S., ve Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393–404. doi:10.5465/AMR.1998.926617
- Ryan J.J. (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: Values that work for employees and organizations. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 123–132. doi:10.1023/A:1016246103190
- Rynes, S., ve Gerhart B. (1990). Interviewer Assessments of Applicant Fit - an Exploratory Investigation. *Personnel Psychology*, 43(1), 13–35. doi:10.1111/j.1744-6570.1990.tb02004.x
- Sağlam Arı G., Bal H., ve Çına Bal E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143–167.
- Sağlam A.S.Ç. (2011). Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi / Relationship of Socio-Demographic Characteristics of Academicians with their Burnout Levels. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15).
- Saks, A.M., ve Ashforth B.E. (1997). Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234–279. doi:10.1006/jvbe.1997.1614

- Saks, A.M., ve Ashforth B.E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of applied Psychology*, 87(4), 646.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martinez, I., ve Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: the mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 23(1), 53–70. doi:10.1080/10615800802609965
- Schaufeli W.B., Leiter M.P., ve Maslach C. (2009). Burnout-35-years-of-research-and-practice_2009_Career-Development-International. *Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Schneider B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453. doi:10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x
- Schneider B., Goldstein, H.W., ve Smith, D.B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747–773. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x
- Schwartz S. H., ve Bilsky W. (1987). Toward A Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550–562.
- Schyns B. (2006). The Personality of Followers and its Effect on the Perception of Leadership: An Overview, a Study, and a Research Agenda. *Small Group Research*, 37(5), 522–539. doi:10.1177/1046496406293013
- Seeman M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783–791. doi:10.1126/science.135.3503.554
- Seeman M. (1971). The urban alienations: Some dubious theses from Marx to Marcuse. *Journal of Personality and Social Psychology*, 19(2), 135–143. doi:10.1037/h0031270

- Sekiguchi T. (2002). The role of person-organization fit and person-job fit in managers' hiring decisions: the effects of work status and occupational characteristics of job openings. *Academy of Management Meeting Washington DC*.
- Sekiguchi T., ve Huber V.L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203–216. doi:10.1016/j.obhdp.2011.04.001
- Sessa V.I., Kabacoff R.I., Deal J., ve H.,B. (2007). Generational Differences in Leader Values and Leadership Behaviors. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 47–74. doi:10.1080/10887150709336612
- Seybolt, J.W., ve Gruenfeld L. (1976). The discriminant validity of work alienation and work satisfaction measures. *Occup. Psychol*, 49(1969), 193–202.
- Sezgin F. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (48), 557–583.
- Short S.E., Short M.W., ve Haugen C.R. (2015). The Relationship between Perfectionism and Burnout in Coaches. *International Journal of Coaching Science*, 9(1), 37–49.
- Sıgır Ü., Ayanoglu Şişman F., ve Gemlik H.N. (2010). Çalışanların Kişilik Özellikleri ile Müzakerecilik Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Sigortacılık ve Lojistik Sektörlerinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 3(5), 101–122.
- Sıgır Ü., ve Gürbüz S. (2011). Akademik Başarı ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 1(10), 30–48.
- Smith, M.A., ve Canger J.M. (2004). Effects of supervisor “big five” personality on subordinate attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 465–481. doi:10.1023/B:JOB.0000028447.00089.12

- Stoliker B.E., ve Lafreniere K.D. (2012). The Influence of Perceived Stress, Loneliness, and Learning Burnout on University Students' Educational Experience. *College Student Journal*, 146–160.
- Świetochowski W. (2011). Professional burnout among university and high school teachers-comparative study. *Medycyna Pracy*, 62(2), 133–143.
- Şahin F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277–288.
- Şahinoğlu, N., ve Arkar H. (2011). Tükenmişlik Sendromu ile Kişilik Arasındaki İlişki: Maslach Tükenmişlik Envanteri ile Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Karşılaştırılması. *Yeni Symposium*, 49, 159–164.
- Şeşen H., ve Soran S. (2013). Örgütsel Vatandaşlıktan Zorunlu Vatandaşlığa: Zorunlu Vatandaşlık Davranışının Bazı Faktörlerle İlişkisi. *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.
- Şimşek H., Balay R., ve Şimşek A. S. (2012). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 2(1), 53–72.
- Şimşek Ş.M. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. Eğitim Akademi Yayınları.
- Şirin E.F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4).
- Takase M., Maude, P., ve Manias, E. (2005). Nurses' job dissatisfaction and turnover intention: methodological myths and an alternative approach. *Nursing & Health Sciences*, 7(3), 209–17. doi:10.1111/j.1442-2018.2005.00232.x

- Tatlıcı, M., ve Kırımoğlu, H. (2008). Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 34–47.
- Tekin Ö.A., Aydın A., Özmen M., ve Yaykaşlı M. (2014). Tükenmişlik Sendromu ve Örgütsel Bağlılık: Su Ürünleri İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 135–159.
- Tepper J.B. (2000). Consequences Of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.
- Tepper J.B., Carr C.J., Breaux M.D., Geider S., Hu C., ve Hua W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2(109), 156–167. doi:10.1016/j.obhdp.2009.03.004
- Tepper J.B., Duffy K.M., Ensley D.M., ve Hoobler J. (2004). Moderators Of The Relationships Between Coworkers' Organizational Citizenship Behavior And Fellow Employees' Attitudes. *The Journal of Applied Psychology*, 89(3), 455–465. doi:10.1037/0021-9010.89.3.455
- Terzi Y., ve Sağlam V. (2013). Araştırma Görevlilerinin Mesleki Tükenmişlik Durumu. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 53, 1689–1699. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- Tett, R.P., ve Meyer J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Tezcan M. (1985). *Eğitim Yabancılaşma*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları (No:150 ed.). Ankara.

- Toker, B. (2011). Burnout Among University Academicians: An Empirical Study on the Universities of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 114–127. doi:10.1016/j.sbspro.2012.06.637
- Tom V.R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573–592. doi:10.1016/S0030-5073(71)80008-9
- Tomlinson, J.C., ve Winston B.E. (2011). Romans 12 Motivational Gifts and College Professors: Implications for Job Satisfaction and Person-Job Fit. *Christian Higher Education*, 10(1), 45–56. doi:10.1080/15363751003609085
- Topcu M.K. (2015a). Çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü. *T.C. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü*.
- Tummers, L.G., ve Den Dulk L. (2013). The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nursing Management*, 21(6), 850–859. doi:10.1111/jonm.12159
- Turunç Ö., ve Çelik M. (2010a). Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansına Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 163–182.
- Turunç Ö., ve Çelik M. (2010b). Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209–232.
- Tutar H. (2009). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175–204.

- Uçanok B., Bakanay H., ve Milli E. (2009). Satın Alma ve Şirket Birleşmeleri Sürecinde, İç İletişim ve Örgütsel Bağlılığın , Kişi-Kurum Uyumu ve Kültür Çatışması Üzerindeki Etkileri. *İletişim*, 234–248.
- Ulusoy H. (1988). *Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe-Yabancılaşma*.
- Ulutaş M. (2010). *Birey-Örgüt Uyumunun İş Stresi ve Verimlilik Üzerine Etkisi: Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Selçuk Üniversitesi.
- Uysal-Irak D. (2014). Birey-Çevre Uyumu□: Çalışanların Örgüt Uyumlarının Yaşama İlişkin Doyum ve İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29(74), 34–45.
- Ünler E., Kılıç B., ve Çıray C.J. (2014). İletişim İkliminin, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11(41), 237–250.
- Vancouver J.B., Millsap, R.E., ve Peters P.A. (1994). Multilevel Analysis of Organizational Goal Congruence. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 666–679.
- Venkatesh, V., Davis, F.D., Venkatesh, V., ve Davis, F.D. (2016). Studies Linked references are available on JSTOR for this article: A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies, 46(2), 186–204.
- Verquer M. L., Beehr, T. a., ve Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473–489. doi:10.1016/S0001-8791(02)00036-2
- Voigt, E., ve Hirst G. (2014). High and low performers' intention to leave: examining the relationship with motivation and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(5), 574–588. doi:10.1080/09585192.2014.922599

- Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Warshaw P.R. (2016). Linked references are available on JSTOR for this article□: A New Model for Predicting Behavioral Intentions□: An Alternative to Fishbein, 17(2), 153–172.
- Watts, J., ve Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33–50. doi:10.1080/00131881.2011.552235
- Westerman, J.W., ve Cyr L.A. (2004). An Integrative Analysis of Person – Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 252–261. doi:10.1111/j.0965-075X.2004.279
- Wheeler A.R., Buckley, M.R., Halbesleben, J.R.B., Brouer, R.L., ve Ferris G.R. (2005). “The Elusive Criterion of Fit” Revisited: Toward an Integrative Theory of Multidimensional Fit. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 24(05), 265–304. doi:10.1016/S0742-7301(05)24007-0
- Wilk S., ve Sackett P.R. (1996). Longitudinal Analysis Of Ability-Job Complexity Fit And Job Change. *Personnel Psychology*, 49, 937–967.
- Wrzesniewski A., McCauley, C., Rozin, P., ve Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People’s relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. doi:10.1006/jrpe.1997.2162
- Yazıcıoğlu İ., ve Topaloğlu G.I. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi□: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3–16.

- Yıldırım Bulut E., ve Torun A. (2007). Birey-İş Uyum, Birey-Örgüt Uyum ve Sosyal Desteğin İş Stresi Üzerindeki Etkileri: Çağrı Merkezlerinde Bir Çalışma. XV. *Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 171–178.
- Yıldırım Y, ve Taşmektepligil M.Y. (2012). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, (4), 131–140.
- Yıldız M.L. (2013). Algılanan Kişi Örgüt Uyum, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1, 153–174.
- Yıldız M.S. (2013). Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(3), 317–324.
- Yıldız S., Savcı G., ve Kapu H. (2014). Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1), 233–249.
- Zand D.E. (2016). Trust and Managerial Problem Solving. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 229–239.
- Zhao H., Peng Z., ve Chen K.H. (2014). Compulsory Citizenship Behavior and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Organizational Identification and Perceived Interactional Justice. *The Journal of Psychology*, 148(2), 177–196. doi:10.1080/00223980.2013.768591
- Zhao H., Peng Z., Han Y., Sheard G., ve Hudson A. (2013). Psychological Mechanism Linking Abusive Supervision and Compulsory Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Study. *The Journal of Psychology*, 147(2), 177–195. doi:10.1080/00223980.2012.680522

Zeynel, E., ve arıkcı, İ.H. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3).

Zeyyat, S., ve Melek, T. (2001). Örgütsel Psikoloji. *Ezgi Kitabevi, Bursa*.





EK 1. Anket Formu

Sayın katılımcı, bu anket formu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan bir doktora tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, tez kapsamında hiçbir kişi veya kurumun ismi ifade edilmeyecektir. Katkılarınız bizim için önemlidir. Değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

Doç. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Öğr. Gör. Mustafa Ertan TABUK
Hitit Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Yaşınız : 1 25-30 yaş 2 31-40 yaş 3 41-50 yaş 4 51 yaş ve üzeri

Cinsiyetiniz : 1 Kadın 2 Erkek

Medeni Durumunuz : 1 Evli 2 Bekâr

Eğitim Düzeyiniz : 1 İlkokul 2 Ortaokul 3 Lise 4 Ön lisans 5 Lisans 6 Lisansüstü

Halen çalıştığınız kurumdaki görev süreniz nedir:

- 1 1-3 yıl
- 2 4-6 yıl
- 3 7-9 yıl
- 4 10-15 yıl
- 5 15 yıl ve üzeri

Çalışma pozisyonunuz nedir:

- 1 Daimi Statü 2 Sözleşmeli Statü

Görev Ünvanınız nedir:

- 1 Prof. Dr. 2 Doç. Dr. 3 Yrd. Doç. Dr. 4 Öğr. Gör. 5 Okt 6 Arş. Gör.
- 7 Eği/Öğr Planlamacısı 8 Uzman

Lisans mezuniyet alanınız nedir:

- 1 Bed. Eğt. Öğrt. 2 Ant. Eğt. 3 Spor Yön. 4. Rekreasyon 5 Diğer Alanlar

Görev tanımınız dışında akademik veya idari görevleriniz nedir:

- 1 Böl. Bşk./Bölüm Bşk. Yrd. 2 Müd. Yrd. / Y.O. Sekreteri

3 Erasmus/Farabi/Mevlana/Bologna Prog. Koordinatörü/Yön. 4 Öğrenci Danışmanı
5 Üni. Tk. Ant. Veya Yön. 6 Diğer

Görevi kabul ederken size danışıldı mı:

- 1 Evet danışıldı 2 Hayır danışılmadı 3 Kısmen danışıldı
4 Kabul etmem yönünde telkinde bulunmak için danışıldı
5 Kabul etmemem yönünde telkinde bulunmak için danışıldı

	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
S-1	İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor.					
S-2	İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır.					
S-3	Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir.					
S-4	"Zamanımın ve enerjimin yetersiz olduğu zamanlarda bile", resmi yükümlülüklerimin ötesinde, diğer meslektaşlarıma yardım etmeye zorlandığımı hissediyorum.					
S-5	Yöneticime (Amirime), isteğim ve resmi zorunluluklarımdan dışında yardımcı olmaya zorlandığımı hissediyorum.					
	Birey-Örgüt Uyumu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
S-6	Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.					
S-7	Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.					
S-8	Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.					
S-9	Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.					
	Birey-İş Uyumu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

S-10	Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler için gereksinimlerini karşılamaktadır.						
S-11	Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.						
S-12	Yaptığım iş benim iş en uygun olan iştir.						
S-13	Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.						
	Uyumluluk Kişilik Boyutu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
S-14	Tanıştığım her insana karşı nazik olmaya çabalarım						
S-15	Arkadaşlarımla ve ailemle sık sık müzakere yaparım						
S-16	Bazı insanlar benim bencil ve egoist olduğumu düşünür						
S-17	Başkalarıyla işbirliği yapmayı rekabet etmeye tercih ederim						
S-18	Başkalarının niyetlerine karşı alaycı ve şüpheli yaklaşırım						
S-19	İnanıyorum ki müsaade edersen birçok insan sana karşı avantajlı duruma geçebilir.						
S-20	Birçok insan benden hoşlanır.						
S-21	Bazı insanlar benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür						
S-22	Kuvvetli ve katı tutumlarım vardır						
S-23	Genellikle düşünceli ve saygılı biri olmaya çalışırım						
S-24	Bir insandan hoşlanmazsam bunu yüzüne söylerim						
S-25	Eğer gerekli ise insanları manipüle etmekten çekinmem						
	İşten Ayrılma Niyeti ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
S-26	Önümüzdeki 3 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-27	Önümüzdeki 6 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-28	Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-29	Önümüzdeki 2 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-30	Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1'den 5'e kadar derecelendiriniz.						
S-31	Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1'den 5'ye kadar derecelendiriniz.						

	İşe Yabancılaşma ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum
S-32	Geçimimi işten sağlayan insanlar belirli amaçlar peşinden koşan insanlar tarafından idare edilebilir, yanlış yönlendirilebilirler.					
S-33	Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum.					
S-34	İş hayatım çoğu anlamsız aktivitelerle geçmektedir.					
S-35	Ne kadar çok çalışırsan çalış, işteki amacına ulaşman zordur.					
S-36	İşte coşkulu ve hevesli olmanın zor olduğunu düşünüyorum.					
S-37	İnsanlar çok çalışarak sadece ücretlerini arttırabilirler.					
S-38	Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır.					
S-39	Elimden gelenin en iyisini yapmaya uğraşmıyorum.					
S-40	İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum.					
S-41	İnsanların yaptıkları işin topluma değer olduğuna inanmıyorum.					
	Tükenmişlik ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum
S-42	İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.					
S-43	Sabahları başka iş günlerini düşünerek kendimi bitkin hissediyorum.					
S-44	Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum.					
S-45	Boş zamanlarımda ailem ve arkadaşlarım için yeterli enerjiye sahibimdir.					
S-46	İşim duygusal olarak beni yormaktadır.					
S-47	İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.					
S-48	İşim yüzünden kendimi tükenmiş hissediyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Mustafa Ertan TABUK

Doğum Tarihi :12/09/1978

Öğrenim Durumu

Yüksek Lisans : Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği ABD, 2009.

Lisans : Erciyes Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü, 2002.

Lise : TED Kayseri Koleji Vakfı Özel Lisesi, 1995.

Yüksek Lisans Tez Başlığı ve Tez Danışmanı

1. Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi / Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU

İdari Görevler:

2013- Farabi Koordinatörü / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

2013- Spor Yöneticiliği Bölüm Başkan Yardımcısı / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

2013- Öğrenci Kulüpleri Eş Koordinatörü / Hitit Üniversitesi

2013-2015 İş ve İnsan Kaynakları Merkezi Birim Temsilcisi / Hitit Üniversitesi

2012-2013 Müdür Yardımcısı / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

ESERLER

A. Uluslararası Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler:

- A1. ÖZSOY S, TEZCAN KARDAŞ N., GÖRÜN L., TABUK M.E., KANDAZ GELEN N., AFAT A.;‘Opinions of Physical Education and Sport Teachers

Regarding The Sports Media', The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science, Volume 6 Issue 2, p. 1517-1528, February 2013

B. Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitabında Basılan Bildiriler

- B1.** ÖZSOY S., GÖRAL K., TABUK M. E., SADIK R., GÜLAY O., BOZ H., 'Tarihsel Gelişim Sürecinde Türk Spor Yönetimini Oluşturan Örgütlerin Amaç ve Yapı Boyutları Açısından Karşılaştırılması', 2. Uluslararası Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, Ankara, 2012.
- B2.** SADIK R., GÖRAL K., TABUK M. E., GÜLAY O., BOZ H., MİRZEOĞLU N., 'Bir Spor Federasyonunun Stratejik Analizi', 2. Uluslararası Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, Ankara, 2012.
- B3.** ÖZSOY S. , TEZCAN KARDAŞ N., GÖRÜN L., TABUK E., AFAT, A., KANDAZ GELEN N.; "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Spor Medyası Hakkındaki Görüşleri", 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.
- B4.** ÖZSOY S., KANDAZ GELEN N., TEZCAN KARDAŞ N., TABUK E., GÖRÜN L., AFAT, A.; "Üniversite Öğrencilerinin Spor Medyası İzleme Alışkanlıklarının Bahis Oyunu Oynamaya Etkisi", 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.
- B5.** ÖZSOY S., TEZCAN N., AFAT A., GÖRÜN L., TABUK E., KANDAZ GELEN N.; "Lise Öğrencilerinin Spor Medyası İzleme Alışkanlıkları", 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.

D. Ulusal Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler

- D1.** S. ÖZSOY, K. GÖRAL, M. E. TABUK, R. SADIK, O. GÜLAY, H. BOZ, (2014), "Tarihsel Gelişim Sürecinde Türk Spor Yönetimini Oluşturan Örgütlerin Amaç Ve Yapı Boyutları Açısından Karşılaştırılması" Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt 16, Sayı:2, s.9-31. ISSN:1302-2040

- D2.** AYCAN A., GÖRÜN L., TABUK E., “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi” Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2012.



T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİCİLİĞİ BİLİM DALI

SPOR EĞİTİM KURUMLARINDA ZORUNLU VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI İLE BAZI ÖRGÜTSEL TUTUM VE
DAVRANIŞLARIN İLİŞKİSİ

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Mustafa Ertan TABUK

Danışman
Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

BOLU, 2016

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Mustafa Ertan TABUK'a ait "Spor Eğitim Kurumlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bazı Örgütsel Tutum ve Davranışların İlişkisi" adlı çalışma jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında **Doktora Tezi** olarak oy birliğiyle/oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

30/06/2016

Unvan, Adı/Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı): Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU	 
Üye : Doç. Dr. Ali AYCAN	 
Üye : Doç. Dr. Dilşad ÇOKNAZ	 
Üye : Doç. Dr. Hakan KOLAYIŞ	 
Üye : Yrd. Doç. Dr. Sevda ÇİFTÇİ	 

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Prof. Dr. Erol ÖZTÜRK

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK UYGUNLUK BEYANI

Doktora Tezi olarak sunduğum, “Spor Eğitim Kurumlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bazı Örgütsel Davranışların İlişkisi” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başvuru kaynaklardan yapılan alıntılarının adlarının bilimsel kurallara uygun olarak metin içerisinde, dipnotlarda ve kaynaklarda gösterildiğini, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mustafa Ertan TABUK

30/06/2016

ÖNSÖZ

Türkiye’de spor örgütleri ve Türk spor teşkilatı üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar genellikle spor örgütlerinde çalışan bireylerin, yani örgütün performansına etki eden entelektüel sermayenin, diğer bir deyişle örgüt içindeki işleri gerçekleştiren çalışanların örgütsel ve bireysel amaçlara dair bilgi, beceri, yetenek ve deneyim gibi özelliklerini kapsamaktadır. Çünkü yaşayan bir organizma olan örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için mevcut insan kaynağını kullanarak iş yapmaları gereklidir. Örgütün görev ve sorumluluk alanına giren işlerin yapılmasında, bireylerin, işlerin ve örgütsel yapının planlanması, örgütlenmesi, koordinasyonu ve nihayet yönetilmesi sürecinde en temel unsurlardan birisi çalışanlardır. Sektör çalışanlarının eğitimi üniversiteler tarafından yürütülmektedir. Üniversitelerdeki örgütsel yapı ve ilişkiler ise çıktının yani sektör çalışan adaylarının niteliklerini etkilemektedir. Yanı sıra çalışmada ele alınmayan yönetim yapısı ve tarzı gibi birçok faktör akademisyenlerin dolayısıyla da Türk spor camiasına hizmet etme amacıyla yetiştirilen bireylerin niteliklerini etkileyecektir. Bu bağlamda üniversitelerdeki örgütsel yapı, görev, yetki ve sorumlulukların dışında kalan ve akademisyenlerin performansına etki edebileceği düşünülen zorunlu vatandaşlık davranışının tanımlanması, örgütsel ilişkilerinin ortaya çıkarılması akademisyenlerin iş yaşamını geliştirmek açısından faydalı görülmektedir. Bu nedenle yapılan çalışmanın akademik hayatın bazı gerçeklerini ortaya koyacağını düşünmekteyiz. Umulur ki bu tür çalışmalar üniversiteleri nitelik ve nicelik açısından geliştirecek, modern bir yönetim anlayışına kavuşturulması için yeni bir fırsat yaratacaktır. Çalışmamız, üniversitelerde meydana gelecek değişimlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde yaşanan örgütsel ilişkilerin çeşitlenip gelişmesine ve akademisyenlerin bilimsel özerkliğine katkıda bulunarak yeni düzenlemelerin yapılmasına veri sağlayacaktır.

Mustafa Ertan TABUK

30.06.2016

ÖZET

SPOR EĞİTİM KURUMLARINDA ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE BAZI ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE TUTUMLARIN İLİŞKİSİ

Mustafa Ertan TABUK

Doktora Tezi

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

Haziran - 2016, 182 + XVII Sayfa

Bu tezin amacı, spor eğitim kurumlarında birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışına etkilerini ortaya koymaktır. Araştırma Türkiye’de spor bilimleri ile ilgili eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeli kapsamaktadır. Araştırmada nicel araştırma yaklaşımına ilişkin genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma probleminin çözümünde kullanılacak olan veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Bu araştırmanın ana kütlesi ($\pm 25;1350$ kişi) Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Örneklem gurubu, ana kütle içerisinde rastlantısal yöntemle seçilen 301 akademik personelden oluşmuştur. Anketler, tüm akademik personele elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Veriler SPSS istatistiksel paket programı ile değerlendirilmiştir. Değerlendirmede ölçek ifadelerinin güvenilirliğine bakılmış, frekans dağılımları incelenmiş, tanımlayıcı ve keşifsel faktör analizleri uygulanmıştır. Araştırma probleminin çözümü için ise t-test, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada medeni hal($t_{0,05;299}=-3,448$) ve görev unvanı ($F=2,830, p<0,05$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasında($F=3,022, p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Lisans mezuniyet

alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizleri sonucunda, zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey-iş uyumu (%-34,3) ve birey örgüt uyumu (%35,3) arasında negatif yönlü, uyumlu kişilik (%22,2), işten ayrılma niyeti (%31,9), işe yabancılaşma (%45) ve tükenmişlik (%45,4) ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmanın ana değişkeni olan zorunlu vatandaşlık davranışı ile bağımsız değişkenleri arasında birey-örgüt uyumu ($\beta = -.519$), birey-iş uyumu ($\beta = -.340$), uyumlu kişilik ($\beta = .642$), işten ayrılma niyeti ($\beta = .328$), işe yabancılaşma ($\beta = .610$) tükenmişlik ($\beta = .469$) arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri bir bütün olarak zorunlu vatandaşlık davranışında meydana gelen değişimin %29,8'ini açıklamaktadır. Sonuçlardan da anlaşılabacağı üzere zorunlu vatandaşlık davranışına en fazla etki eden faktör uyumluluk olarak belirlenmiştir. Uyumlu bireylerin diğer çalışanlara nazaran yapılacak işlere karşı zorlayıcı davranışlar hissetmediği belirlenmiştir. Birey-örgüt ve birey-iş uyumsuzluğu yaşayan akademisyenlerin ise, zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri daha yüksektir. İşe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti ve tükenmişliğin düzeyi yüksek çalışanların ise, daha fazla baskı hissettikleri görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Uyumlu Kişilik, Spor Yönetimi.

ABSTRACT

RELATIONSHIPS BETWEEN COMPULSORY CITIZENSHIP BEHAVIOR AND MISCCELLANEOUS ORGANIZATIONAL BEHAVIORS AND ATTITUDES IN SPORTS EDUCATION INSTITUTIONS

Mustafa Ertan TABUK

PhD Thesis

Department of Sports Management

Advisor: Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

June - 2016, 182 +XVII Pages

The aim of this study is to determine affects of potential influencers such as person-job fit, person-organization fit, agreeability, intention to quit, work alienation and burnout on compulsory citizenship behaviour of academicians. Our research covers academic personnel employed in Departments of Sports Sciences at universities in Turkey. Amongst general screening models related to quantitative research, relational screening model has been utilised. Universe ($\pm 25;1350$ people) consists of academicians working in sports education institutions in Turkey, sampling group is formed of 301 academicians chosen randomly within the universe. Questionnaires are sent to all academicians via e-mails. Data acquired has been evaluated using SPSS statistical software package. Reliability of scale statements, frequency distribution are checked, descriptive and exploratory factor analyses are applied. In the resolution process of the research problem, t-Test, one-way analysis of variance (ANOVA) correlation and regression analyses have been exercised. A meaningful difference is found between marital status ($t_{0,05;299}=-3,448$) and title, and major and person-job fit ($F=3,022$, $p<0,05$). No meaningful relations is determined between major and compulsory citizenship behavior. As a result of correlation analyses, negative relationships between compulsory citizenship behavior with person-job fit ($\%-34,3$) and person-organization

fit (%35,3), positive relationship with agreeability (%22,2), intention to quit (%31,9), work alienation (%45) and burnout (%45,4) are observed. Meaningful relationships are also determined between main variable of compulsory citizenship behavior and independent variables of person-organization fit ($\beta = -.519$), person-job fit ($\beta = -.340$), agreeable personality ($\beta = .642$), intent to leave ($\beta = .328$), work alienation ($\beta = .610$) and burnout ($\beta = .469$). Independent variables of our study explains 29,8% of change in compulsory citizenship behavior. Eventually, agreeability is found to be the most affective factor on compulsory citizenship behavior. It is also observed that agreeable individuals do not demonstrate compulsive behavior for the tasks assigned whereas academicians experiencing discrepancy in person-organization and person-job fit are found to present higher levels of compulsory citizenship behavior. Employees with higher levels of work alienation, intent to leave and burnout are found to feel more distressed.

Key Words: Compulsory Citizenship Behaviour, Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Agreeableness, Sports Management

TEŞEKKÜR

Tez konusunun belirlenmesinde, araştırma aşamasında, yön tayininde ve tamamlanmasında destek olan değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Nevzat Mirzeoğlu'na bana ayırdığı değerli zamanı ve sağladığı destek için minnettarım. Tezimin başlangıcından bitimine kadar bana inanan, benden yardımlarını esirgemeyen, her zaman yanımda olan, bildiklerini paylaşan ve bildiklerimizi paylaşmamızı öğreten Sayın Prof. Dr. Gazanfer Doğu, Sayın Doç. Dr. Ali Aycan, Sayın Doç. Dr. Dilşad Çoknaz, Sayın Yrd. Doç. Dr. Müberra Atalay Çelebi, Sayın Doç. Dr. Selami Özsoy ve jüri üyeleri Sayın Doç. Dr. Hakan Kolayış ve Yrd. Doç. Dr. Sevda Çiftçi ile Abant İzzet Baysal Üniversitesinin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunun tüm akademik ve idari personeline, yine akademik hayata başlamamda kendisinin bilgi ve tecrübelerinden çokça faydalandığım Prof. Dr. Mahmut Özdevecioğlu ve Doç. Dr. Yusuf Can'a ve çalışmamda desteklerini esirgemeyen meslektaşlarım Doç. Dr. Kemal Göral ve Yrd. Doç. Dr. Ali Bayram'a teşekkür ederim. Tez çalışması sürecinde her türlü konuda bana destek olan kıymetli dostum, Yrd. Doç. Dr. Ali Salur ve Fahrettin Kubilay Çırak ile kadim dostum Rıza Serhat Özakin'a desteklerinden dolayı teşekkür ederim. Son olarak da; gösterdikleri sabır ve verdikleri her türlü emek ve destek için ailem ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Bilgi, beceri ve yaşam deneyimlerimin gelişmesinde emeği geçen, gelişmeme her yönde katkı sağlayan, burada sayamadığım tüm insanlara minnettarım.

Mustafa Ertan TABUK

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK UYGUNLUK BEYANI.....	iii
ÖN SÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
TEŞEKKÜR	ix
İÇİNDEKİLER	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
TABLolar LİSTESİ	xvi
 I. BÖLÜM.....	 1
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Önemi	4
1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	5
1.3. Problem Cümlesi	6
1.3.1. Alt Problemler.....	6
1.4. Araştırmanın Hipotezleri	7
1.4.1. Hipotezler.....	7
1.5. Sayıtlılar.....	8
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.7. Tanımlar.....	8
 II. BÖLÜM	 11
2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR	11
2.1. Kuramsal Temeller	11
2.1.1. Davranış Kavramı	11
2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	12

2.1.3. Davranışa Etki Eden Faktörler	15
2.1.3.1. İnanışlar	16
2.1.3.2. Özel Normlar	17
2.1.3.3. Algılanan Davranışsal Kontrol	18
2.1.3.4. Güven.....	19
2.1.3.5. İş Değerleri	20
2.1.3.6. İş Ahlakı.....	21
2.1.3.7. İş Statü Uyumu	22
2.1.3.8. İş Alternatifleri Geçmişi	23
2.1.3.9. Çalışan Maaş Tercihi	23
2.1.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	24
2.1.5. Birey-Örgüt Uyumu	25
2.1.6. Birey-İş Uyumu	31
2.1.6.1. Birey-İş Uyumu ve Kimlik	34
2.1.7. Kişilik.....	35
2.1.7.1. Beş Faktör Kişilik Modeli.....	37
2.1.7.2. Kişiliğin Uyumluluk Boyutu	41
2.1.8. İşten Ayrılma Niyeti	42
2.1.8.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	45
2.1.9. İşe Yabancılaşma	46
2.1.10. Tükenmişlik	51
2.2. İlgili Literatür.....	55
2.2.1. Yurt içi Literatür	55
2.2.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	55
2.2.1.2. Birey-Örgüt Uyumu	55
2.2.1.3. Birey-İş Uyumu	57
2.2.1.4. Kişilik; Uyumluluk Boyutu	58
2.2.1.5. İşten Ayrılma Niyeti	60
2.2.1.6. İşe Yabancılaşma	63
2.2.1.7. Tükenmişlik	65
2.2.2. Yurt Dışı Literatür	68
2.2.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	68

2.2.2.2. Birey-Örgüt Uyumu	69
2.2.2.3. Birey-İş Uyumu	69
2.2.2.4. Kişilik-Uyumluluk Boyutu	71
2.2.2.5. İşten Ayrılma Niyeti	72
2.2.2.6. İşe Yabancılaşma	74
2.2.2.7. Tükenmişlik	76
III.BÖLÜM	80
3. YÖNTEM	80
3.1. Araştırma Modeli	80
3.2. Evren ve Örneklem	81
3.3. Veri Toplama Yöntemi	84
3.4. Veri Toplama Araçları	84
3.5. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirliği	87
3.6. Verilerin Toplanması	88
3.7. Verilerin Çözümlemesi	88
IV. BÖLÜM	89
4. BULGULAR	89
4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	89
4.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	89
4.1.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	90
4.1.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	91
4.1.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	91
4.1.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	92
4.1.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	93
4.1.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	94
4.2. Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	94
4.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışına İlişkin Keşifsel Faktör Analizi.....	95
4.2.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	96
4.2.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	96

4.2.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	97
4.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	97
4.2.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	98
4.2.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	99
4.3. Araştırma Problemi ile İlgili Analizler	99
4.3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları	99
4.3.2. Medeni Hal ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki ilişki	103
4.3.3. Lisans Mezuniyet Alanı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki	104
4.3.4. Lisans Mezuniyet Alanı İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	105
4.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi	105
4.4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişki	106
4.4.2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki ...	107
4.4.3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişki	107
4.4.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	108
4.4.5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki.	108
4.4.6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki	109
4.4.7. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tüm Değişkenler Arasındaki İlişki .	111

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	114
5.1. Tartışma.....	114
5.2. Sonuçlar.....	140
5.3. Öneriler	141
5.3.1. Yöneticilere Yönelik	141
5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	144

KAYNAKÇA	146

EKLER	175
EK 1. Anket Formu	176
ÖZGEÇMİŞ	180



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Birey-Çevre Uyumunda Farklı Bakış Açıları	30
Şekil 3.1: Araştırma Modeli	80
Şekil 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki Tekli İlişkiler	110
Şekil 4.2: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler	112



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri	81
Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	82
Tablo 3.3. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları.....	87
Tablo 4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ...	89
Tablo 4.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	90
Tablo 4.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	91
Tablo 4.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	92
Tablo 4.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	92
Tablo 4.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	93
Tablo 4.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	94
Tablo 4.8. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	95
Tablo 4.9. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	96
Tablo 4.10. Birey-İş Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	96
Tablo 4.11. Uyumlu Kişilik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	97
Tablo 4.12. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	98
Tablo 4.13. İşe Yabancılaşma Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	98
Tablo 4.14. Tükenmişlik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	99
Tablo 4.15. Korelasyon Analizi Sonuçları	101
Tablo 4.16. Medeni Hal Değişkenine Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması.....	103
Tablo 4.17. Görev Unvanlarına Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması	104
Tablo 4.18. Birey-İş Uyumu İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi	104
Tablo 4.20. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	106

Tablo 4.21. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey İş Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	107
Tablo 4.22. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Uyumluluk Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	107
Tablo 4.23. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşten Ayrılma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	108
Tablo 4.24. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	108
Tablo 4.25. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	109
Tablo 4.26. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	111
Tablo 4.27. Bağımsız Değişkenlerin Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerin Sıralaması.....	113

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Çalışmak için işletmelere giren bireylerin birden çok amaçları vardır. Bu amaçlar bazen diğer bireylerin amaçları ve örgüt amaçlarıyla benzeşirken bazen de uyuşmayabilir. Örgüt açısından beklenen, bireysel amaçların başarılmada örgütsel amaçların aracılık edeceği düşüncesinin çalışana kazandırılmasıdır. Yani birey, “örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için yapacağı her şeyde aslında kendi amaçlarını gerçekleştirmeye doğru yönelmiştir” inancına sahip olan çalışanların varlığı, örgütün işlerliğine katkı sağlayacaktır. Bu tür düşünce yapısına sahip olan bireylerin, bireysel yeteneklerinin ve gizil güçlerinin örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik hizmet ettiği varsayılabilir.

Belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşan örgütlerin, amaçlarına ulaşabilmek, çağın getirmiş olduğu hızlı değişim ve gelişmelere adapte olabilmek ve rekabetçi dünyada devamlılıklarını sağlayabilmek için örgütün en önemli kaynaklarından birini oluşturan insan unsurunu etkili kullanmaları gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

Bireyin genel yaşam amaçları, onun hangi örgüte katılacağını, örgütte kalıp kalmayacağını ve örgüt içinde ortaya çıkabilecek amaçlarını etkileyecektir. Bireyin katıldığı örgüt bunları doğrudan karşılayabilir ya da bunları karşılamaya aracılık edebilir. Birey çalışma hayatında zevkli bir iş, sosyal güvence, özerklik gibi beklentilere sahip olabilir. Katılmış olduğu örgütün genel amaçları ve yapısı bireyin bu beklentilerini karşılamada yeterli ise; birey amaçları ve örgüt amaçlarının uyumu sağlanarak, bireysel amaçlara ulaşma yolunda, bireyin örgüt ve örgüt amaçları için göstereceği performans artabilir.

Birey amaçları ile örgüt amaçları arasında dengenin kurulmasında, işgücü devir hızının düşürülmesinde, işgören verimliliğinin etkin olarak sağlanmasında en önemli faktörlerden biri işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleridir. İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgüt amaçlarını benimsemeleri ve örgütle kendilerini özdeşleştirmeleri kolaylaşır, fedakârlık duyguları artar, örgüt üyeliklerini gönüllü olarak sürdürebilir ve rollerini etkin olarak yerine getirebilirler (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

Günümüz çalışma hayatında sürekli bir değişme görülmektedir. İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve genellikle yetişkinlik döneminin temel gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma, kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur (Gürol 2011). Örgütsel yapıda biçimsel ve biçimsel olmayan birçok faktör bulunmaktadır. Çalışan davranışı ve çalışanın örgüte karşı hisleri örgüt hayatını etkileyebilmektedir. Yaşayan bir organizma olan örgütte bulunan en temel faktör olan “insan” sergilediği tüm davranışlarla örgütün bir parçasıdır. Dolayısıyla insan faktörü, örgüt işlerliğini de doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle örgütte insan üzerine birçok çalışma yapılmıştır.

Örgüt kavramı, bireylerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçlarını, başka bireylerle bir araya gelerek grup halinde çaba, bilgi ve yeteneklerini birleştirmeleri yoluyla gerçekleştirmelerini mümkün kılan bir işbölümü ve koordinasyon sistemi, düzen veya yapı şeklinde ifade edilebilir (Şimşek 2010).

İnsan diğer canlılardan farklı olarak, yaşamak ve yaşamını düzene koymak için kalıtımla getirdiği gizil güçlerini, çevreyle etkileşimle birlikte yaşam gereklerini yeteneklere dönüştürmeyi öğrenen bir varlıktır. İnsan davranışlarını belirleyen duruma yönelik göreceli tartışmalar mevcuttur. Bir grup araştırmacı davranışın nedenlerini kişisel özelliklerle açıklarken (Epstein 1979; House, vd. 1996), diğer bir grup ise davranışın çevresel etkenler tarafından belirlendiğini iddia etmektedir (Mischel 1968; Davis-Blake ve Pfeffer 1989). İnsan davranışı birçok faktörden etkilenmektedir. Güdü, algı, tutum, öğrenme, değerler ve kültür gibi insana özgü değişkenler davranışların değişmesine

neden olabilirler. Örgütte çalışan insan da gerek bireysel davranışları gerekse grup davranışları olarak örgütü etkilenebilmektedir.

İnsan bulunduğu çevre itibariyle farklı davranışlar sergiler. İnsan davranışı, bireyin o anda içinde bulunduğu çevre tarafından belirlenir. Sosyal yaşam içinde farklı rol ve statüler üstlenen insan, içinde bulunduğu grubun normlarına ve değerlerine uyma eğilimindedir. Bu durum “Sosyal Etki ve Uyma” davranışları ile açıklanabilir. Günlük yaşamda karşılaşılan birçok sosyal davranış, sosyal etkiye maruz kalma nedeniyle meydana gelmektedir. Bir kişinin tutum ya da davranışı, bir başkasının ya da başkalarının varlığından etkilenmektedir (Kağıtçıbaşı 2008). Dolayısıyla insanın bir grup ya da örgüt içinde sergilediği davranışlar farklılık gösterebilir. Aynı uyma davranışı örgütler için de geçerlidir. İnsan çalıştığı örgütün normlarına ve koşullara uygun davranış sergiler. İnsanın doğal çevresinde sergilediği davranışlarla, örgüt ortamında sergilediği davranışlar birbirinden ayrıldığı için, örgütte sergilenen davranışlara örgütsel davranış denir (Başaran 2000). Bireysel normların örgütsel normlarla çatışması, bireysel uyum sorunlarına neden olabilir.

Bilimlerarası bir disiplin olan Örgütsel Davranış, yönetim, psikoloji, sosyoloji, antropoloji gibi insanı konu alan bilim dallarından yararlanır. Örgütsel davranış, örgütü bir sistem olarak tanımaya çalışırken, çalışanlar arası ilişkileri, ilişkilerin niteliğini, ilişkilerde etkili olan etmenleri inceleyerek birey davranışlarını, gruplaşmaları ve insanın grup içindeki davranışlarını inceler. Örgütsel Davranışın amacı, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, planlanan düzeyde örgütsel edim elde etmektir. Örgütsel edim, bazı kaynaklarda ürün üretmek, iş yapmak, işi bitirmek, görevde başarı göstermek, verim elde etmek, iş başarımı gibi sözlerle anlatılır (Başaran 2000). Örgütsel yaşamda insan, öncelikle kaynak, daha sonra değer ve günümüzde entelektüel sermaye olarak günden güne önem kazanan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle örgütte insanı araştırmak, örgüt başarısı açısından önemli bir konudur.

1.1. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında spor eğitim kurumlarında çalışan akademik personelin çalışma koşulları ve iş yeri ilişkilerindeki örgütsel yapıyı resmetmek amacı ile örgütsel ilişkileri ve örgüt içindeki bir takım tutum ve davranışları belirleyerek, akademisyenlerin gelecekteki çalışma yaşamında değişiklik yapılmasına yönelik tutumların oluşmasına zemin hazırlayacak verilerin toplanması amacını gütmektedir.

İlgili kanunlarla belirlenmiş görevleri yapan akademisyenlerin, çalıştıkları örgütle olan psikolojik durumlarının belirlenmesi, örgütün gelecekteki yaşamı açısından son derece önemlidir. Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar, örgütün geleceği, çalışanların örgüte dair tutumları ve örgütün normlarının belirlenmesi açısından son derece önemli olup, çalışanların örgüte dair tutumlarını ortaya koymaktadır. Çalışmanın insana yönelik modern örgütsel yapının oluşturulması, modern yönetim uygulamalarının kullanılması, çalışma ilişkileri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Yönetim tarzı ve yönetici davranışlarının da dolaylı olarak sorgulanacağı bu çalışmada, modern yönetimin örgüt yaşamına sunacağı katkıların belirlenmesi de hedeflenmektedir. Ayrıca, özellikle spor örgütleri ile ilgili yapılacak örgütsel davranış araştırmalarına da katkı sunması beklenmektedir.

Örgütsel davranış ve pozitif psikoloji alanında pek ilgi görmese de zorunlu vatandaşlık davranışı, gönüllülük içeren davranışların güçlü sosyal ve yönetsel baskı karşısında zorunlu hale gelmesi durumunu ifade eder. Örgütler çalışanlarının yüksek verimlilik ve bağlılıkla çalışmasını, örgüt değerlerine, vizyonuna ve misyonuna bağlı kalmalarını beklerler. Bunun aksine kendi istek ve amaçları doğrultusunda çalışan bireyler örgüt performansına negatif etki yapacağı gerekçesi ile iş tanımını dışındaki görev dışı işlerin yapılmasına yönelik baskıya maruz kalabilirler. Çalışan tutum ve davranışları bu tür baskı ve zorlayıcı davranışlar karşısında örgütsel değerlerden uzaklaşabilir veya örgüt bağlılığı azalabilir. Bunun da insan kaynaklarının verimli kullanılamaması veya amaçların gerçekleştirilememesi gibi örgütsel maliyetleri olabilir.

Bu çalışma, bireylerin çalışma performansı ve başarısına etki edebileceği düşünülen, gönüllü davranışların zorunlu hale gelmesiyle birlikte işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve iş stresi (Şeşen ve Soran 2013) gibi, örgüt çalışanlarına olumsuz etkilerle yüklü bir davranışın etkilerini azaltan veya artıran bazı örgütsel faktörleri ortaya koymayı amaçlaması bakımından önemlidir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Örgüt içinde çalışan bireylerin davranışlarını, davranışlarının sonuçlarını ve örgütsel yapı ile örgüte yapacağı katkı dikkate alındığında, birey davranışlarının altında yatan nedenlerin belirlenmesi yönetimin faydasına olacaktır. Gadot (2006) tarafından tanımlanan ve Zhao ve diğerleri (2013, 2014) tarafından araştırılan zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilgili literatürde çok fazla kaynak olmaması; mevcut kaynakların ise teorik ağırlıklı olması, konunun üzerindeki değişkenlerin nasıl etkileneceği veya değişkenler arası ilişkiler açısından açıklayıcı net bir bilgi sunmamaktadır.

Her geçen gün üniversitelerin sayısının artması, spor bilimleri alanında yeni bölümler açılması, bazı yüksekokul yapılarının spor bilimleri fakültelerine dönüştürülmesi ve benzeri rekabet koşullarının günden güne arttığı, akademik personel niteliklerinin ise ağırlaştığı eğitim sektöründe, insan kaynakları, üzerinde önemle durulması gereken bir konu haline gelmiştir. Akademik personel yetiştirmenin maliyeti ve zorluğunu da dikkate aldığımızda, üniversiteler için hayati önem taşıyan entelektüel sermaye yani akademik personel, örgüte değer katan, örgütün niteliklerinin ve başarısının gelişmesi veya duyurulmasında önemli bir yere sahip olan, bilgi, beceri ve yetenekleri ile üniversitelerin en önemli rekabet unsurlarından birisidir. Özellikle spor işletmelerinde çalışan personelin nitelikleri, akademisyenlerin aynı zamanda özel yeteneklere de sahip olması bakımından daha da önemlidir. Spor eğitim kurumlarında teorik ve uygulamalı eğitimlerin bir arada verildiği de dikkate alındığında, akademik personel, yetiştirilecek öğrencilerin niteliklerine katkı sağlayan ana unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle üniversitelerin sahip oldukları entelektüel sermaye

yani akademik personelden en yüksek seviyede nasıl faydalanılabileceğinin bilinmesi kaçınılmaz bir gerekliliktir.

Literatürde çok fazla kaynak bulunmaması nedeniyle maliyet ve zaman kısıtları da göz önünde bulundurularak, örgütlerde zorunlu vatandaşlık davranışını etkileyebileceği düşünülen değişkenler olan birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkisini ortaya koymak bu çalışmanın temel amacıdır. Bu bakımdan bu çalışma, Türkiye’de spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin zorunlu vatandaşlık davranışı algıları ile ilişkisi olan etmenlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

1.3. Problem Cümlesi

“Örgüt elemanları neden zorunlu vatandaşlık davranışı sergilerler?” temel sorusu ile “bazı örgütsel tutum ve davranışlar ile zorunlu vatandaşlık davranışı ilişkisini belirlemek” bu çalışmanın problem alanını oluşturmaktadır.

1.3.1. Alt Problemler

1. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin birey-örgüt uyumu düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
2. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin birey-iş uyumu düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
3. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin uyumluluk kişilik düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
4. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin işten ayrılma niyeti düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
5. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin tükenmişlik düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?

6. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin işe yabancılaşma düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
7. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin medeni hali ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
8. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
9. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
10. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Yukarıda belirtilen araştırma problemleri doğrultusunda oluşturulan araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir.

1.4.1. Hipotezler

- H₁. Birey-iş uyumunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₂. Birey-örgüt uyumunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₃. Uyumluluk kişilik boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₄. İşten ayrılma niyetinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₅. İşe yabancılaşmanın zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₆. Tükenmişliğin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₇. Medeni halin zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi vardır.
- H₈. Görev unvanının zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi vardır.
- H₉. Lisans mezuniyet alanının birey-iş uyumuna etkisi vardır.
- H₁₀. Lisans mezuniyet alanının zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi yoktur.

1.5. Sayıtlar

Araştırmada katılımcıların, araştırma sorularını doğru ve tarafsız bir şekilde yanıtlayacağı ve veri toplama araçlarının spor bilimleri alanındaki eğitim kurumlarında görevli akademik personelin, zorunlu vatandaşlık davranışını farklı değişkenler açısından ortaya koyabilmek için yeterli bir ölçüm aracı olduğu varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın temel kısıtları diğer bütün çalışmalarda da olduğu gibi zaman ve maliyet kısıtlarıdır. Bu nedenle katılımcılar Türkiye'deki tüm üniversitelerin spor bilimleri alanındaki eğitim kurumlarında çalışan ve elektronik posta yolu ile anketlere cevap veren 301 akademisyenle sınırlandırılmıştır. Akademisyenlerin anket formunu doldurmak için zaman ayırmak istememesi veya gönderilen elektronik postalara cevap vermede isteksiz davranmaları da araştırmanın başka bir kısıtını oluşturmaktadır.

1.7. Tanımlar

Bu başlık altında çalışmanın esasını oluşturan anahtar kelimelerin tanımları verilmiştir.

Davranış: Davranış, psikolojik anlamda canlıların dış dünyaya karşı gösterdikleri her türlü bilişsel, duyuşsal ve psikomotor (bedensel-fiziksel) tepkilerin genel adıdır (wikipedia.org).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün hayatı için yaşamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan davranışlar olarak ifade edilir (Brief ve Motowidlo 1986).

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı: Güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllülük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalardır (Gadot 2006a).

Birey-Örgüt Uyum: Geniş anlamı ile “birey ile çalıştığı örgüt arasında mevcut olan uyum” veya “örgütün değer ve normları ile bireyin değerleri arasındaki ahenk” olarak tanımlanabilir (Chatman 1989; Kristof 1996).

Birey-İş Uyum: Çalışan seçimi için geleneksel temelli bir kavram olan birey-iş uyumu, iş nitelikleri ve bireyin yetenekleri veya işin nitelikleri ve bireyin arzuları arasındaki eşleşme derecesi olarak tanımlanır (Tomlinson ve Winston 2011).

Kişilik: İnsanın fiziksel ve sosyal çevresiyle etkileşimini ortaya koyan, insanın duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici biçimidir (Atkinson 1999).

Uyumluluk-Kişilik Boyutu: Uyumluluk kişiliğin kişilerarası ilişkilere yönelik bir boyutu olup, özellikle kişinin diğer kişilerle olan ilişkilerini ifade eder (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Cetin ve Hazir 2012).

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti (İAN), bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteğidir (Tett ve Meyer 1993).

İşe Yabancılaşma: İşe yabancılaşma, iş kontrolünü, güçsüzlüğü ve çalışan kişinin potansiyellerini ve yeteneklerini aşan taleplerde bulunulmasını kapsayan bir tür iş stresidir (Cheung 2008).

Tükenmişlik: Başarısızlık, yıpranma veya aşırı yüklenme sonucu oluşan güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler nedeniyle bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır (Freudenberger 1975).

Örgüt: Bir takım amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen hammadde, makine, insan gibi üretim araçlarının uygun bir bileşiminden oluşmuş kuruluşlardır.

Akademisyen: Üniversite ve benzeri yükseköğretim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan, 2547 sayılı kanuna tabi olarak çalışan kişilere verilen genel mesleki unvandır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Kişilik, Uyumluluk, İşten Ayrılma Niyeti, İşe Yabancılaşma, Tükenmişlik.



II. BÖLÜM

2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde araştırmanın temel kavram, kuram ve teorileri ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kuramsal Temeller

Araştırmanın bu bölümünde değişkenlerle ilgili literatür bilgisi yer almaktadır.

2.1.1. Davranış Kavramı

Davranış, genel kullanımda davranma işi veya biçimi, tutum, davranım, muamele, hareket, “dıştan gözlemlenebilecek tepkilerin toplamı”, “organizmanın uyarılar karşısındaki tepkilerinin bütünü”, “bir kimsenin içinde bulunduğu toplumsal, ekonomik ve kültürel koşullar dolayısıyla geliştirdiği ve onu aynı durumdaki kimselere yaklaştıran davranımların tümüne verilen ad”, “bir kimse ya da bir olay karşısında alınan durum” şeklinde ifade edilen bir kavramdır. Davranış, psikolojik anlamda canlıların dış dünyaya karşı gösterdikleri her türlü bilişsel, duyuşsal ve psikomotor (bedensel-fiziksel) tepkilerin genel adıdır (wikipedia.org).

Bireyin psikoloji biliminin temel kavramlarını bilmesinin hem kendisine hem de içinde yaşadığı topluma getireceği yararları iki temel grupta toplayabiliriz (Cüceloğlu 1999):

1. Kendi davranışlarının nedenlerini daha iyi anlamaya dayanan yararlar. Kendi davranışlarının nedenlerini daha iyi anlayabilen birey, daha bilinçli bir insan

olur. Bu şekilde biçimlenmiş bir eş, anne-baba, öğretmen, yönetici, çalışan veya işveren olarak daha sağlıklı davranma olanağına sahip olur.

2. Toplum olarak daha sağlıklı ve demokratik bir düzen oluşturmayı kolaylaştıran yararlar. Demokratik sistemle idare edilen bir toplumun vatandaşı, kendi bilgi ve görgüsü çerçevesinde doğru seçimlerde bulunabilir.

Psikoloji genç bir bilim olduğu ve insan davranışı gibi biyoloji, fizyoloji ve kimya gibi diğer bilimlerin süreçlerini içine alan son derece karmaşık bir konuyu içerdiği için, fiziksel doğayı konu edinen uzun bir geçmişe sahip bilimlerin ulaştığı kesinliğe ulaşamamıştır (Cüceloğlu 1999).

İnsan davranışı ne derece basit veya karmaşık olsa bile farklı yaklaşımlarla açıklanabilir. Nörobiyolojik yaklaşım davranışın nedenini insanın içinde yer alan fizyolojik, nörolojik son derece karmaşık sinirsel süreçlerle açıklayabilir. Davranışsal yaklaşım ise aynı davranışı uyarı ve tepki kavramlarıyla açıklar. Bilişsel yaklaşım ise kişinin amaçları ve beklentilerine yönelik olarak inceleyerek daha çok zihinsel süreçlere yer verir (Cüceloğlu 1999). Bu bağlamda örgüt içinde çalışan bireylerin davranışlarını, davranışlarının sonuçlarını ve örgütsel yapı ile örgüte yapacağı katkı dikkate alındığında, birey davranışlarının altında yatan nedenlerin belirlenmesi yönetimin faydasına olacaktır.

Öncelikle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı kavramının öncüllerinin belirlenmesine yönelik yaptığımız bu çalışmada Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramını da kısaca ifade etmekte fayda vardır.

2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temelinde, Balue (1964) tarafından tanımlanan ve sosyal gruplar ve örgütleri farklı dinamikler ile ilişkilendirerek analiz etmiş olduğu, lider-yönetici ve grubun diğer üyeleri arasında meydana gelen ilişkileri içeren Sosyal Değişim Teorisi, Oliver Williamson ve William Ouchi gibi örgüt teorisyenleri tarafından incelenmiştir (Organ vd. 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmalar, iş yerinde gönüllü ve isteğe bağlı şekilde gerçekleştirilen davranışların doğasını keşfetmeye yönelik çalışmalardır. Bu çalışmalar, iş çevresi ile ilgili sosyal durumlara ve işin teknik niteliklerine vurgu yapmaktadır (Buluç 2008).

Prososyal bir davranış türü (Brief ve Motowidlo 1986), iyi asker sendromu (Organ 1988) ve örgütsel gönüllük (George ve Jones 1997) olarak adlandırılan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün hayatı için yaşamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan davranışlar olarak ifade edilir (Brief ve Motowidlo 1986).

Organ (1997) örgütsel vatandaşlık davranışını "biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bütün olarak örgütün fonksiyonlarını yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı isteğe bağlı çalışan davranışları" olarak tanımlamıştır (Organ 1997).

Organ “iyi asker sendromu” olarak tarif ettiği örgütsel vatandaşlık davranışını, diğerkâmlık/yardımlaşma/özgecilik (altruism), nezaket (courtesy), vicdanlılık/bilinçlilik (conscientiousness), centilmenlik/sportmenlik (sportsmanship) ve sivil erdem (civil virtue) olarak beş boyutta ele almıştır (Organ 1988, 1997). Bunlar aşağıda verilmiştir:

1. Diğerkâmlık (Özgecilik): Çalışanların kendi işlerine ilave olarak işle ilgili problemlerde diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etme, işe yeni başlayanların sosyalleşme süreçlerine katkı sağlama, işe gelmeyen veya işini yetiştiremeyen arkadaşlarına destek sağlama gibi iş arkadaşlarına odaklı yardımlaşma davranışdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Kişinin işe yeni başlayan bir meslektaşına veya diğer mesai arkadaşlarına kendi iradesi ile yardım etmesi ve onlara gerektiğinde zaman ayırması gibi konuları kapsar. Özgecilik, genellikle bireye dönük davranışları kapsamakla birlikte, bireylerin performansının artması doğal olarak grubun etkililiğini de yükseltmektedir.
2. Vicdanlılık: Üstün görev bilinci, kimse takip etmese bile kurallara uyma, işe zamanında gelme, molaları zamanında bitirme, biçimsel rollerinin ötesinde

performans gösterme gibi örgüt odaklı yardımlaşma davranışlarıdır (Redman ve Snape 2005). Zamanın etkili kullanımı ve minimum beklentilerin ötesine giderek, beklenenden daha iyi performans gösterme ile ilgilidir.

3. Sportmenlik: Örgüt içerisindeki olumsuzluklardan şikâyetçi olmama, tolerans gösterme, işle ilgili her türlü faaliyeti sızlanmadan ve şikâyetçi olmadan yerine getirme davranışlarıdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Şikâyet ve sızlanmalardan kaçınma, zamanı etkili kullanma ve örgüt için yapıcı çalışmalarda bulunma ile ilgilidir.
4. Nezaket: Nezaket, çalışma arkadaşlarını ortaya çıkabilecek problemler konusunda önceden ikaz etme, onları bilgilendirme gibi çalışan davranışlarıdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Haberdar etme, hatırlatma, yararlı bilgileri aktarma yoluyla problemlerin önlenerek zamanın ve imkânların verimli kullanılması ile ilgilidir.
5. Erdemlilik: Çalışanların örgütü etkileyebilecek olaylara karşı kendilerini sorumlu kılmaları, alınan kararlara gönüllü olarak katılmaları, toplantılara iştirak etmeleri sivil erdem boyutu kapsamında olan davranışlardır (Schnake ve Dumler 1993; akt. Celik ve Cira 2008). Okulda bulunan kurullara, komitelere, tören ve merasimlere gönüllü olarak katılarak, örgüte olan ilgi ve katkısını geliştirme ile ilgilidir (DiPaola ve Hoy 2005).

Örgüt çalışma hayatında, yönetici beklentileri ve bireyin davranışları ile ilişkili olan örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde, çalışan ve örgüt arasında yapılan anlaşma vardır. Bu anlaşma iki türdür;

1. İş Kanununa dayalı iş sözleşmesi
2. Psikolojik anlaşma

Çalışanlar örgütle yaptıkları resmi iş sözleşmesinde, İş Kanununun (İŞK) 8. maddesinin birinci fıkrasında, "... bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işverenin) da ücret ödemeyi ..." üstlendiği sözleşme olarak tanımlanan iş sözleşmeleri ile çalışırlar. Bu sözleşmeler özlük hakları, ücret, maaş, izinler vb. özellikleri kapsarken psikolojik anlaşma örgüt ve çalışan arasındaki açıkça ifade edilmemiş beklentileri kapsar. Örgüt çalışana adil ve iş performansına dayalı ortam

sunarken, çalışan örgüte sadık, bağlı ve dürüst bir çizgide kalacağını ifade eder. Dolayısıyla psikolojik anlaşma, örgütler için ciddi bir öneme sahiptir.

Sosyal değişim esasına dayanan psikolojik anlaşma, çalışanların yöneticilerden beklentilerini içerir. Çalışanlar yöneticilerden özellikle adalet ve destek beklemektedirler. Tutarlı, adil ve iyi niyetli davranışlarla karşı karşıya kalan çalışanların, örgütün faydasına olacak ekstra rol davranışları sergileyeceği düşünülmektedir.

İlk sunumundan beri biraz gelişen ve birçok tartışmaya konu olan psikolojik anlaşma teriminin genel olarak, “asıl kişi ve grup arasında karşılıklı değişim sözleşmesinin terim ve koşullarına olan bireysel inancı yansıttığı düşünülmektedir”. Bu sözleşme psikolojik anlamda, bireyin karşılıklı yükümlülük algısını yansıtır. Sözleşmenin yürürlüğe girmesi için önemli olabilecek etkilere sahip olabilen tarafları kapsamına rağmen psikolojik anlaşma araştırmaları, genellikle bir tarafın, tipik olarak çalışanın, algıları üzerine odaklanır (McInnis ve Feldman 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş sözleşmesi ve psikolojik anlaşma kavramlarının olumlu yönleri dikkate alındığında örgütsel yapıda modern bir yönetim anlayışı uygulanmaya çalışıldığı düşünülebilir. İnsan odaklı bir yönetim tarzı çalışanların başarısını dolayısıyla da örgüt başarısını etkiler. Tüm bu anlatıların tersine bir durumu ifade eden, zorunlu vatandaşlık davranışı ise çalışanların yönetsel ve sosyal baskıya maruz kaldığı durumları ifade eder. Çalışanların örgütle olan ilişkilerinde sergiledikleri davranışların değişebileceği, mevcut konumunu korumak veya kişisel avantaj sağlamak adına “kendi” olamadığı durumların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu nedenle çalışmada bireylerin baskı altında çalışması yani zorunlu vatandaşlık davranışına maruz kalmaları ile ilişkisi olduğu düşünülen bazı faktörler incelenmiştir.

2.1.3. Davranışa Etki Eden Faktörler

İnsan davranışlarına etki eden işe ilişkin birçok faktör bulunmaktadır. İnanışlar ve öznel normlar, güven, algılanan davranışsal kontrol, iş değerleri, iş ahlakı, iş statü

uyumu, iş alternatifleri geçmişi ve çalışan maaş tercihi gibi faktörler davranışlara da etki eder. Örgüt içindeki bireyin davranışlarının ne derece zorunlu olduğu veya ne derece gönüllü olduğu konusunda daha ayrıntılı bilgi sahibi olmak faydalı olacaktır. Bu nedenle çalışmada kişiliğin uyumluluk boyutu üzerinde önemle durulmuştur. Yanı sıra bireyin öznel normları ve inanışları ile birey davranışlarını zorlaştıran veya kolaylaştıran algılanan davranışsal kontrol kavramlarını da irdelemek gereklidir. Ayrıca iş hayatında güven, iş ahlakı ve iş değerleri de bireyin örgütsel yaşantıları açısından önemli konular arasında yer almaktadır. Örgütsel yaşamın araştırıldığı bu çalışmada Akademisyenlerin kişi-örgüt/iş uyumlarının da araştırıldığı dikkate alındığında iş statü uyumu kavramı da irdelenmesi gereken diğer bir konudur. Konunun daha iyi anlaşılması amacıyla bu kavramları açıklamakta fayda vardır.

2.1.3.1. İnanışlar

Tavır kişinin bir nesneye karşı olumlu veya olumsuz değerlendirmesine işaret ederken, inanışlar o kişinin nesne hakkında sahip olduğu bilgiyi temsil eder. Diğer bir deyişle, tavırlar inanışların bir fonksiyonudur. İnanış, nesneyi bir simgeye bağlar. Örneğin, bu çalışmada nesne işe gönüllü/zorunlu katılım, simge ise daha iyi örgütsel çalışma ortamıdır. İnanış, kişinin “inanışa konu nesneyle başka bir nesne, değer, kavram veya simge arasındaki ilişkiye dair öznel olasılık değerlendirmesidir” (Fishbein ve Ajzen 1975).

Fishbein ve Ajzen (1975)’e göre inanışlar üç farklı şekilde oluşturulabilir: betimsel inanışlar, çıkarımsal inanışlar ve dış kaynaklardan alınan bilgilere dayanılarak oluşturulan inanışlar. Betimsel inanışlar kişinin kendi gözlemlerine dayanırken, çıkarımsal inanışlar kişinin zihnindeki belli düşünceler arasında kurduğu mantıksal bağlantıların sonucudur. Bu iki inanış şekli birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Örneğin, bir çalışan kendisini veya çalıştığı bölümü temsil eden bölüm başkanının yönetimi sürekli eleştirdiğini gözlemleyebilir, bu yolla çalışan o bölüm başkanı asabi, sinirli bir tip olduğu ve muhalif tarafta yer alan diğer çalışanların da bu tür insanlar olduğu, ayrıca bu davranışların kabul gördüğü fikrine kapılabilir.

Doğrudan gözlemle oluşan inanışlar yeni inanışların oluşmasına ön ayak olabilir. İnanışların oluşmasında üçüncü bir kaynak ise diğer insanlar veya gazeteler gibi dış bilgi kaynaklarıdır. Dış kaynaklı inanışlar bir kez kabul edildiğinde kişisel gözlem vasıtasıyla edinilen inanışlara benzer (Fishbein ve Ajzen 1975). İnanışların yapılanmasında dış kaynakların etkisinin bulunabilmesi (Salancik ve Pfeffer 1978) oldukça önemlidir. Bu fenomen, özellikle yeni işler öğrenmesi, diğer çalışanların tanınması ve iş ortamı hakkında ciddi miktarda bilgiyi hazmetmesi gereken yeni gelen kimselerde oldukça güçlü bir şekilde akseder (Van Maanen 1977; Wanous 1980).

Kurumsallaşma sürecini tamamlayamamış, yapısal ve örgütsel kaynakları kısıtlı örgütlerde, özellikle ilk kez iş hayatına atılan yeni çalışanlar hemen hemen her bilgiyi diğer çalışanlar vasıtasıyla elde ederler. Bu nedenle bilgi kaynağının güvenilirliğine dair sorunlar yaşayabilirler. Örgüt ve çalışanlara yönelik olarak zamanla belirlenecek olan inanışlarının şekillenmesinde iş hayatı başlangıcı ve örnekler önemlidir.

2.1.3.2. Öznel Normlar

Öznel normlar, normatif inanışların ve diğer bireylerle uyum sağlama motivasyonunun bir fonksiyonudur. Yapılan araştırmalar, bireyin kendi normatif çevresi hakkındaki öznel algısının, tavır oluşturma bağlamındaki niyetini müstereken yordadığını göstermiştir (Fishbein ve Ajzen 1975). Öznel bir norm, “davranışı sergilemek veya sergilememek için algılanan sosyal baskıya işaret eder” (Ajzen 1991). Örneğin iş güvencesinin tam olarak tanımlanmadığı öğretim elemanlarının bulunduğu akademik örgütlerde, kırııcı, tehditkâr, küçük düşürücü ifadeler kullanan bir yönetici karşısında, örgüt çalışanlarının sosyal baskıya maruz kaldıkları ifade edilebilir. Bu durumda ortaya çıkan baskıya yönelik davranış sergileme niyeti bireyin öznel normları ile ilgilidir.

Öznel normlar ve niyet arasındaki bağlantı “uyum” olarak tanımlanabilir çünkü birey diğer bir birey veya gruptan olumlu bir reaksiyon almak adına etkiyi kabul eder (Kelman 1958; Venkatesh ve Davis, 2016; Warshaw 2016). Kabul görme, beğenilme ve desteklenme beklentisi içinde olan birey, uyumlu davranışlar sergileyebilir. Bu durum

anlaşılabilir, çünkü bireyin öznel normları ile diğer birey veya grubun normları arasında çelişki yoktur. Eğer çalışanlar bir bölüm başkanı veya yöneticinin kendilerini temsil edebileceğine inanırlarsa, bu durum çalışanları örgüt normlarına katılım konusunda cesaretlendirebilir. Ayrıca çalışanlar ekstra işlere veya diğer görev tanımı dışı işlere katılma konusunda zorlanabilirler. Bu durumda çalışanın aile üyelerinin de benzer bir etkisi olabilir çünkü birey katılmak istiyor fakat ailevi yükümlülükleri bulunuyorsa, aile bu hareketi desteklemelidir, yoksa birey ekstra işlere katılım veya devam etme konusunda zorlanabilir, çalışma hayatındaki ilişkilerin zedelenmesi gibi durumlarla karşı karşıya kalabilir. Bu noktada birey öznel normları ile diğer birey veya grubun yani diğer bir deyişle örgütün normları arasındaki uyum bireyin çalışma hayatını olumlu etkileyebilir.

2.1.3.3. Algılanan Davranışsal Kontrol

Algılanan davranışsal kontrol, bireyin davranışını kolaylaştıran veya zorlaştıran kişisel ve dış etkenler üzerindeki kontrol seviyesi olarak tanımlanır (Ajzen 1991). Eğer davranış tam irade ile sergilenmiyorsa, (sosyal baskı veya kabul görme nedeniyle olabilir) katılımcıların davranışı gerçekleştirebilmesi için gerekli kaynaklara ve fırsatlara sahip olması gerekir. Bireyler ne kadar çok kaynağa ve fırsata sahip olduklarını düşünürlerse, davranış üzerindeki algılanan davranışsal kontrolleri o kadar yüksek olur (Madden, Ellen, ve Ajzen 1992).

Algılanan davranışsal kontrol, davranış üzerinde hem doğrudan hem de niyetler vasıtasıyla dolaylı etkiye sahiptir. Dolaylı etki, algılanan davranışsal kontrolün davranışsal katılım niyeti için güdüsel çıkarımlara sahip olduğu varsayımına dayandırılır. İnsanlar, gerekli kaynakların bulunmaması sebebiyle davranışı sergileme üzerinde düşük kontrolleri olduğuna inandıklarında, davranış için olumlu tavır veya öznel normlara sahip olsalar dahi, davranışı gerçekleştirme niyetleri düşük olabilir. Örneğin spor eğitimi veren kurumlar üzerine yaptığımız bu çalışmada, birçok üniversitenin yeterli spor tesisine sahip olmadığı veya bazı spor dallarını gerçekleştirebilmek için yeterli örgütsel desteği sağlayamadıkları durumlarda, o

etkinliğin yapılmasında rol oynaması beklenen bireylerin etkinliği gerçekleştirmeye yönelik niyetleri düşük olabilir.

Algılanan davranışsal kontrolden, davranışa giden yolun bireyin davranış gerçekleştirmeye üzerindeki gerçek kontrolü ifade ettiği varsayılmaktadır (Madden vd. 1992). Algılanan davranışsal kontrolün gerçek davranış üzerindeki bu doğrudan etkisi, sorgulanan davranışın iradeli kontrol altında olmayan yönlerinin bulunduğu ve davranış üzerindeki kontrol algısının açık olduğu durumlarda daha önemlidir (Madden vd. 1992).

İnsanlar davranış üzerinde tam kontrole sahip olduklarında niyetin tek başına davranışa yordamada yeterli olduğu ve algılanan davranışsal kontrolün kayda değer bir katkıda bulunmayacağı açıktır. Tam aksine, davranış tam iradi kontrole sahip olmadığında, algılanan davranışsal kontrolün (netleşene kadar) davranışa yordamada modelin yeterliliğine katkıda bulunması gereken önemli bilgi sağlar (Madden vd. 1992)

2.1.3.4. Güven

Organizasyonel sonuçları etkileyen benzer bir değişken çalışanların liderlerine duydukları güvendir. Güven, üyelerin birbirini destekleme ve birbirine değer verme düzeyini önemli bir biçimde etkileyen ahlaki değerlerden birisidir. McAllister'in liderin vizyonunu sorgusuz şekilde takip etme isteği karşılıklı bir bağ algısını ifade etmektedir (McAllister 1992). Liderler ve takipçiler arasındaki güven bağı, istek ve niyetlerini anlama hissinden (Lewicki ve Bunker 1996) veya aynı gruba mensup olmanın bir sonucu olarak gelişebilir. Bu işbirliği, her iki tarafın da karşılıklı olarak kabul ettiği paylaşılan anlamı sağlamlaştıran karşılıklı katılımı alakalı "paylaşılan anlamların sonucudur" (Forester 1988) ki bu da sinerji ve tahmin edilebilirliğe götürür (Hardy, Phillips ve Lawrence 2013). Doğruluk, dürüstlük ve itimattan oluşan güven hem bir beklenti hem de kişisel bir zorunluluk haline gelir ve tecrübe ile güçlenir (Fairholm 1994).

Güven kişilerarası veya mikro düzeyde olup "başka birisinin pozitif davranış veya niyet beklentilerine dayalı kırılganlığı kabul etme niyetinden oluşan psikolojik bir

durum” (Rousseau vd. 1998) olarak tanımlanmıştır. Daha basit bir biçimde ifade edilecek olursa güven, karşısındakinin davranışlarını kontrol edebilme yetisi olmaksızın ona karşı kırılabilirliği artırma isteğidir (Zand 2016). Bu açıdan bakıldığında, ast konumunda olan birey organizasyonun tüm etkinliğini etkileme becerisine sahiptir. Bu durumda, astlar belirlenen görevleri yarım bırakmak veya hatalı tamamlamak yerine tam olarak yerine getirebilmek için şüphede olduklarında yardım ve rehberlik almaya isteklidir. Bu kırılabilir olma isteği amaçlara tam olarak ulaşılmasını sağlarken örgütün verimliliğini de pozitif olarak etkiler.

Özetle güven, lider-takipçi ilişkisinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Lidere güven duyulması işbirliğini, açık iletişimi ve problem çözme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığı, gönüllü çabaları artırır, devir oranını azaltır. Güven algılandığında, yönetici ve ast arasında zaman içerisinde artan karşılıklı sosyal alışveriş olarak geri döner. Bu pozitif alışveriş, güvenin her liderin sahip olması gereken bir özellik olduğunu göstermektedir.

2.1.3.5. İş Değerleri

Değerler, yaşam boyunca elde edilen inanış ve fikirler olup bireyin hayatını ve davranışlarını yönlendirir (Ryan 2002). Schwartz ve Bilsky (1987) değerleri şu şekilde tanımlamaktadır:

- a. anlayış ve inanışlar,
- b. istenilir uç durum ve davranışlarla ilgilidir,
- c. spesifik durumların ötesine geçer,
- d. yön seçimi veya davranış ve olayların değerlendirmesidir,
- e. göreceli öneme göre sıralanmıştır”.

Hofstede kültürün boyutlarını tanımlarken kültürün, o ulusun büyük bir çoğunluğunun sahip olduğu şuurlu altı değerleri etkilediğini ifade eder (Hofstede 1980). Daha iyi bir ifadeyle, Dose (1997) değerlerin kültür, toplum ve kişiliğin etkileri vasıtasıyla geliştiğini belirtmektedir. Bu, her bir kuşak ortak ve paylaşılan değerler yarattığına inanılan aynı sosyal trendlere ve tarihi olaylara maruz kaldığından (Sessa vd.

2007) bizi jenerasyonlar konusuna götürmektedir. Arsenault (2004) dört farklı neslin mensuplarıyla bir çalışma yürüterek her bir kuşak için ayrı kolektif hatıralar belirlemiştir. Buna ilaveten, her bir kuşağın tercihler konusunda eşsiz bir paylaşım alanına sahip olduğunu tespit etmiştir. İş bağlamındaki genel değerler “iş değerleri” olarak ifade edilmekte olup önem sırasına göre sıralanabilir. İş değerleri, işle alakalı sonuçların değerlendirilmesinde genellikle altta yatan kriterlerdir (Chen ve Choi 2008). İş değerleri şu şekilde örneklenebilir: özerklik, kabul görme, ödünleme, meydan okuma, çeşitlilik, boş zaman, başarı ve iş güvencesi. Literatürde sıklıkla iş davranışlarından bahsedilir. Davranışlar değerlerle aynı anlama gelmemektedir. Değerler genellikle hepsini içine alan bir şemsiye gibidir. Değerler duruma özgü değilken, davranışlar belli durumlara ve öznelere bağlıdır (Dose 1997). Değerler davranışları etkiler. Dolayısıyla aynı durum çalışma hayatı için de geçerlidir. İş yeri değerleri, paylaşılan ortak kültür de çalışan davranışlarını etkiler.

2.1.3.6. İş Ahlakı

İş ahlakı, işin ana temel değerlerini yansıtan inanışlar ve davranışlar bütünüdür (Miller, Woehr ve Hudspeth 2002). Bir işin değeri onun bireyin hayatında ne kadar merkezi bir konumda olduğundan farklıdır. Bir insan işin gerekli ve önemli olduğunu düşünebilir fakat hayatında onu en öncelikli noktaya veya merkeze konumlandırmayabilir. Miller ve diğerleri (2002) iş ahlakının tek başına bir kurgu olmadığını, daha ziyade iş davranışıyla alakalı tavır ve davranışların birleşimi olduğunu ifade etmektedirler. Miller ve diğerleri (2002) iş etiğinin:

1. Çok boyutlu,
2. Herhangi bir işe özgü değil genel anlamda işe bağlı olduğunu,
3. Öğrenildiğini,
4. Davranışla yansıtılan güdüsel bir kurgu olduğunu ve
5. Seküler olduğunu, yani hiçbir ilişkiye bağlı olmadığını belirtmektedir.

İş merkeziliğinin bulunduğu yer iş ahlakı boyutları arasındadır. Miller ve diğerleri (2002) iş ahlakının yedi boyutunu tanımlamaktadır. Bunlar: işin merkeziliği, özgüven, sıkı çalışma, boş zaman, ahlak/etik, doyumu erteleme ve boşa harcanan

zamandır. İş ahlakını incelemek için sıklıkla kullanılan ölçek Çok Boyutlu İş Ahlak Profili (MWEP)'dir (Miller vd. 2002).

2.1.3.7. İş Statü Uyumu

Holtom ve diğerleri (2002) iş statü uyumunu çalışanın tam zamanlı veya yarı zamanlı bir program, vardiya ve çalışma süresi tercihleriyle bir işin uyum derecesi olarak tanımlamışlardır. Çalışanların, iş programlarının tercihlerine uymadığı zaman, maliyetlerin arttığını tespit etmişlerdir. Durum tam tersine olduğunda, yani çalışanların programları tercihlerine uyduğunda ise çalışanın organizasyona fayda sağladığını tespit etmişlerdir. Uyuşmazlık teorisiyle (Lawler 1973; Locke 1969) alakalı olarak, Holtom ve diğerleri (2002) daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların pozitif iş tavırları ve üretken davranışlar sergilediğini iddia etmişlerdir. Daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların işlerinden daha tatminkâr olduklarını, işlerine karşı daha bağlı ve ilgili olduklarını belirlemişlerdir (Holtom vd. 2002). İş programları ve çalışanların iş tavırları üzerine yapılan diğer çalışmalar da benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Tercih ettikleri sürelerde görev yapan çalışanlar, iş açısından diğer çalışanlardan daha tatminkâr ve işe daha bağlı olmaya meyillidirler (Harvey 2011; McGinnis ve Morrow 1990).

Spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin iş statü uyumu tam zamanlı pozisyonlar talep edildiğinde istedikleri iş statüsüyle uyumlu olmayabilir. Akademisyenler resmi işlerinin yanı sıra antrenörlük yapma eğiliminde olabilirler. Dolayısıyla iş yükümlülükleri ile beklentiler arasında uyumsuzluk oluşabilir. Çünkü akademisyenler tam zamanlı çalışanlardır. Bu uyumsuzluk akademisyenlerin işe karşı olan ilgilerini azaltabilir. Yaptıkları işin doğasında bulunan bilim üretme çalışmaları ile ders verme ve diğer birçok idari bürokratik talepler de, işe ya da örgüte bağlılığı azaltabilir. Öğretim üyesi olabilmek için uzun yıllar çalışan akademisyenler, bu uğraşı ve emek sonunda daimi kadrolara geçebilmektedir. Bu nedenle akademisyenlerin tam zamanlı pozisyonlarda çalışmayı arzuladıkları düşünülebilir.

2.1.3.8. İş Alternatifleri Geçmişi

İş alternatifleri personel devri araştırmalarında aşına olduğumuz bir etkidir. Price (1977) bir çalışanın tatminsizliğinin net olduğu durumlarda alternatif işlerin imkân-talep boyutlarının veya fırsatların işten ayrılma olasılığını etkilediğini iddia etmiştir. Eğer iş talebi arz edilenden fazlaysa (ki bu durum psikolojik sözleşmeye veya kanuni yükümlülöklere aykırılık teşkil edebilir), kabul edilebilir iş fırsatları elde etmenin olumsuzlukları iş fırsatı tedarikinin talepten daha çok olduğu duruma göre daha düşüktür. March ve Simon (1958), Cotton ve Tuttle (1986; 2016) ve Price ve Mueller (1981; 2013) algılanan iş alternatifleri ve sirkülasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif ilişkiler ortaya koymuştur.

Literatür araştırmalarından yapılan çıkarımlara göre: Alternatif iş imkânları işten ayrılma veya kalma isteğine göre çalışanları farklı şekilde etkilemektedir. Birey iş yerinde çalışmaya devam etmek istiyorsa alternatif iş imkânları çalışan üzerinde sınırlı etkiye sahip olabilir. Eğer çalışan ayrılmak istiyorsa ve alternatif işler de mevcutsa, çalışan işinden ayrılabilir. Eğer çalışan ayrılmak istiyor fakat alternatif işler mevcut değilse, çalışan işinde bunu telafi etmenin yollarını bulabilir.

2.1.3.9. Çalışan Maaş Tercihi

Önceki teori ve araştırmalara dayanarak belirli maaş sistemlerinin iş arayanlar tarafından genellikle tercih edileceğini, bu maaş sistemlerinin örgüte başvuranlar için çekiciliği etkileyeceğini ve farklı tipteki iş arayanların farklı tipteki maaş sistemlerine yöneleceğini varsayıldığı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada farazi ve gerçek şirketlerdeki maaş tercihlerinin, belirli yan haklar tercihlerinin iş arama kararlarını ne derecede etkilediğini ve belirli yan haklar tercihlerinin iş arayan kişinin tasarrufi özelliklerine ne derece bağlı olduğu incelenmiştir. Çalışmanın örneklemi, altı ana dalda, üç öğrenim türünde ve iki öğrenim seviyesinde bulunan ve eğitimleri devam ederken iş arayan 171 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Deneysel politika belirleme sonuçları ve iş arayanların potansiyel olarak iş görüşmesi yapacakları gerçek şirketlerden elde edilen sonuçlar, yüksek maaş seviyeleri, esnek yan haklar, kişi bazlı maaş ve sabit maaş

politikası sunduğu düşünölen şirketlerin iş arayanlar için daha cazip olduğu varsayımını desteklemektedir. Sonuçlar ayrıca bu maaş politikalarının cazibesinin bireysel kişilik özellikleri ile yan hak sistem özellikleri arasındaki uyumun artırılarak yükseltilebileceğini göstermektedir (Cable ve Judge 1994).

2.1.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Çalışanlar, iş tanımlarının içermediğı şeyleri yapma konusunda sık sık sosyal ve yönetsel baskıya maruz kalırlar. Örgütsel konumu tutmak veya işgal etmek, gelecekte avantaj kazanmak ve davranış stratejisi olarak örgütsel vatandaşlık davranışını kullanma gibi bireysel faydalı amaçlardan dolayı, çalışanların çoğu bu tür baskılara teslim olurlar. Sonunda bu ekstra rol davranışları gönüllölük anlamını kaybeder ve bireyler zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemeye eğimli olurlar (Zhao vd. 2013).

Zorunlu vatandaşlık davranışı, güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllölük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalarıdır. Zorunlu vatandaşlık davranışının oluşması için, çalışanın çevreden gelen baskılara boyun eğerek, rol ötesi (görev tanımı dışı) olumlu davranışları istese de istemese de sergilemesi gerekmektedir (Gadot 2006a).

Gadot (2006a) dış baskı ile karşılaşıldığında, örneğin fedakar davranış, dürüstlük, sportmenlik ve nezaket gibi anlamlar içeren örgütsel vatandaşlık davranışının gönüllölük anlamını kaybedeceğini önermiştir. Ayrıca Gadot’un zorunlu vatandaşlık davranışı olarak tanımladığı bu fenomen, gönüllü yararlılıktan farklı bir dinamiğı yansıtmaktadır (Zhao vd. 2014).

Zorunlu vatandaşlık davranışının en temel öncölü olarak saldırgan bir yönetici veya zorlayıcı ikna davranışlarıdır (Gadot 2006b). Saldırgan yönetici davranışı “fiziksel temas olmaksızın, yöneticinin sözle ya da değışik davranışlarla düşmanca tutum sergilemesi” olarak tanımlanmaktadır (Tepper 2000). Bu tür davranışların işini kaybetme ya da daha farklı olumsuz sonuçlarla karşılaşma riskini göze alamayan astlara karşı sergilendiğı görölmektedir (Tepper vd. 2004). Kötü niyetli yönetim, düşmanca

davranan yöneticilerin (çalışanları sabote etmek, altını oymak, küçültmek) doğrudan raporlar vasıtasıyla yaptığı, fiziksel olmayan ifadeleridir. Kötü niyetli yönetime maruz kalma, astların psikolojik sıkıntı, organizasyona bağlılığın yokluğu, iş tatminsizliği ve düşük rol ve ekstra rol performansı gibi beklenmeyen sonuçlarla ilişkilidir. Son yıllarda yapılan araştırmalarda kötü niyetli yönetici ve astları arasında, “işyeri performansında sapma, örgüt normlarını ihlal eden eylemler ve organizasyona ve çalışanlara zarar verme niyetli (örn. hırsızlık, sabotaj, başkaldırma) eylemlerde bağlantı kurmuştur (Tepper vd. 2009). Bu nedenle zorlayıcı ikna davranışı olarak da algılanabilen zorunlu vatandaşlık davranışı kötü niyetli yöneticilerin elinde bir koz durumundadır. Örgütsel yaşamda çalışanların başarısına etki edebilen yönetici tarzı örgüt sağlığı ve çalışan sağlığı açısından önemlidir. Bununla birlikte zorunlu vatandaşlık davranışının iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu ortaya konmuştur (Gadot 2006b).

Zorunlu vatandaşlık davranışı, işin bir parçası olmayan görev ve faaliyetlerin yapılması yönünde bir iş yeri davranışı türü olan bağlamsal performansın, çalışanlara yönetim tarafından görev dışı işleri kapsayan davranışların yaptırılması ile ortaya çıkan nispeten mecbur kalınarak gerçekleştirilen bir davranış olarak ifade edilebilir.

2.1.5. Birey-Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumu olgusu, klasik birey-iş uyumu kavramındaki genişlemeden doğan bir kavramdır (Akbaş 2011). Birey-örgüt uyumunu anlayabilmek için öncelikle birey-çevre uyumunun irdelenmesinde fayda vardır. Birey-örgüt uyumu yazını özellikle son yıllarda yönetim organizasyon yazınında yer bulmaya başlamış bir konudur (Kristof 1996) ve birçok yönetim araştırmacısına büyük bir ilgi konusu olmuştur. Birey-örgüt uyumu örgütsel seçimin kilit ögesi olarak değerlendirilir ve genellikle bireyler ile örgütler arasındaki uyumluluk biçiminde tanımlanır (Akbaş 2011). Geniş anlamı ile “birey ile çalıştığı örgüt arasında mevcut olan uyum” (Kristof 1996) veya “örgütün değer ve normları ile bireyin değerleri arasındaki ahenk” (Chatman 1989) olarak tanımlanabilir. Tom (1971) ise birey-örgüt uyumunu çalışanın kişiliği ile örgütün iklimi

arasındaki uyuşma olarak tanımlamaktadır. Birey-iş uyumu kavramı ise, kişinin işi için gerekli olan yetenek, kabiliyet, bilgi ya da iş gereklilikleri arasındaki uyumun sağlanmasını ifade etmektedir (Bretz ve Judge 1994).

Birey-örgüt uyumuna ilişkin dört farklı işlevselleştirme belirlenmiştir. Birey-örgüt uyumuna ilişkin ilk işlevselleştirme, insanların ve örgütlerin temel özellikleri arasındaki benzerliklerin ölçülmesi merkezli olarak yapılmıştır. Bu kavramsallaştırmada en sık kullanılan ölçü, bireysel ve kurumsal değerler arasındaki uyumdur (Chatman 1989; Judge ve Ferris 1993). Birey-örgüt uyumunun ikinci işlevselleştirmesi, örgütsel liderler veya emsallerle hedef uyumudur (Vancouver Millsap ve Peters 1994). Üçüncü işlevselleştirme, bireysel tercih ve ihtiyaçlarla örgütsel yapı ve sistemler arasındaki eşleşmedir (Bretz ve Judge 1994; Cable ve Judge 1994). İlk iki işlevselleştirme öncelikle Bütünleyici Uyum çerçevesiyle ilgilenirken, bu işlevselleştirme İhtiyaçlar – Tedarikler Uyum çerçevesini yansıtmaktadır. Birey-örgüt uyumunun dördüncü işlevselleştirmesi (bazen örgütsel kişilik olarak da adlandırılan) bireysel kişilik özellikleriyle örgütsel iklimin eşleşmesidir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Tom 1971). Çünkü örgütsel iklim sıklıkla örgütsel malzemeler uyarınca işlevsel hale gelir (örn. ödül sistemleri, iletişim modelleri). Bu işlevselleştirmenin, hem bütünleyici uyum hem de ihtiyaçlar-tedarikler uyumu bakış açılarını içerdiği düşünülmektedir.

Birey-örgüt uyumu hem akademik hem de uygulamalı yönetim alanlarında, iş performansı, örgütsel aidiyet davranışı ve çalışanların ayrılma eğilimleri gibi örgütlerde iş sonuçlarına etki eden tutumları ve davranışları değerlendirmede kullanışlı olarak kabul edilir (McCloughlin 2012). Çalışanların seçimi araştırmasında, birey-örgüt uyumu çalışan adayıyla daha geniş örgütsel nitelikler arasındaki eşleşme olarak kavramsallaştırılabilir (Judge ve Ferris 1993; Rynes ve Gerhart 1990). Araştırmacılar ve uygulayıcılar, birey-örgüt uyumunun rekabete dayanan iş çevresi ve dar işgücü piyasasında gerekli olan adanmış işgücünü sağlamak için anahtar olduğunu iddia etmişlerdir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Kristof 1996).

Birey-örgüt uyumu başlangıçta Chatman (1989) tarafından, iş sonuçlarından (iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi) karşılıklı faydalanmayı sağlayan birey ve örgüt

arasındaki gözlemlenmiş etkilerden dolayı, etkileşimsel bir model olarak sunulmuştur (Ng ve Sarris 2009). Geçmiş çalışmalar birey-örgüt uyumuyla değer uyumu arasında, birey-örgüt uyumu kullanılarak birey ve örgüt arasındaki değerlerin nasıl ölçüldüğüne, birey ve örgüt arasındaki değer uyumunun nasıl yükseltileceğine ilişkin olumlu bağdaştırmalara dayalı bir bağ kurmuşlardır (Jansen ve Kristof-Brown 2005; Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004).

Yüksek birey örgüt uyumunu sağlamak örgütteki işgücünü bağlı ve esnek tutmak ve bu vasıta ile rekabetçi baskılarla mücadele etmek açısından çok önemlidir (Kristof 1996). Bu sebeple birey-örgüt uyumu kavramı doğru insanı bulmak ve daha sonra işyerinde tutmak açısından önemli bir kavram olmuştur (Aktaş 2011).

Birey-örgüt uyumu, patronlara ve belirli bir organizasyon ile yüksek düzeyde uyumluluk gösterecek bireyler arayan işverenlere, sağladığı kıymetli yararlar nedeniyle personel seçiminde kullanılmıştır (McLoughlin 2012).

Örgütsel davranış yazınında, birey-örgüt uyumu değerler, kültür gibi daha kapsamlı bir konu olarak karşımıza çıkmakta iken (Polatçı ve Cindiloğlu 2013), birey çevre uyumu kavramı farklı uyum boyutları ile ele alınmıştır. Birey örgüt uyumu; birey meslek uyumu, birey iş uyumu ve birey grup uyumu ve birey yönetici uyumu olarak ele alınmıştır (Aktaş 2011).

Birey-örgüt uyumunun benzerlik görüşü, kendisinin örgütün sahip olduğu özellik ve değerlere sahip olduğuna inanan bireylerin yüksek bir sahiplenmeyi ve sadakati içselleştirdiğini iddia eden Schneider'ın (1987) Çekim-Seçim-Yıpranma modelinden (ASA; Attraction-Selection-Attrition) geliştirilmiştir (Schneider 1987; Yıldız 2013). Schneider'ın (1987) ASA çerçevesi, insanların ve örgütlerin benzerliklerine bağlı olarak birbirlerine cezbedildiklerini önerir. Bu, çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkiler. Böylece, hem çalışan adayının meslek seçim davranışı hem de örgütlerin istihdam uygulamaları birey-örgüt uyumunun başlıca öncelleridir.

Schneider'in çekim-seçme-yıpranma modeli, herhangi bir organizasyondaki bireylerin etkilenme, seçme ve organizasyonda kalmaya devam etme tercihlerinde birbirinden farklılık gösterdiği varsayımına dayanan, çerçevesi homojen örgütlenmeyi sağlayan bir süreç modelidir (Schneider 1987). Bu modele göre uyum bireyin kişiliği ile organizasyon arasındaki uyumdur. Bu olur çünkü insanlar benzer hissettikleri örgütlerin çekimine kapılırlar (örneğin benzer değerleri savunmaları). Örgütte bu bireyleri benzer hissederse, bu bireyler örgütsel yapının parçaları olarak seçilebilirler. Şöyle ki; örgütlerin insanların cezbedildiği konumlar olduğunu, bu konumların parçası olmak için seçildiklerini, eğer iyi bir uyum sağarlarsa konumlarını koruduklarını, iyi bir uyum sergileyemezlerse ayrıldıklarını iddia etmiştir. Bir başka ifadeyle farklı özelliklere sahip organizasyonların farklı özelliklere sahip kişileri etkiledikleri, seçtikleri ve ellerinde tuttuklarıdır.

Örgütün cezbediciliği, çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkiler. Böylece, hem çalışan adayının meslek seçim davranışı hem de örgütlerin istihdam uygulamaları birey-örgüt uyumunun başlıca öncelleridir. Deneysel kanıtlar bu tartışmayı desteklemektedir (Adkins ve Russell 1994; Cable ve Judge 1997; Cable ve Judge 1994, 1996; Rynes ve Gerhart 1990; Tom 1971). Örgüte katılımdan itibaren, bireysel ve örgütsel sosyalleşme uygulamaları birey-örgüt uyumuna katkıda bulunur. Deneysel çalışmalar göstermiştir ki sosyalleşme yeni gelenlerle örgüt arasında birey-örgüt uyumunun sağlanmasına yardımcı olmaktadır (Cable ve Parsons 2001; Chatman 1991). Nihayet benzerlik ya da uyum algıları tutarlı değilse, yıpratma olacaktır (Örneğin üye ayrılır ya da ayrılması istenir).

Böylece bireyler benzer durumları kendi kendilerine seçerler. Schneider (1987) bireylerin konumlara rastgele atanmadıklarını, tersine kendilerine çekici gelen konumları arayıp bulduklarını savunmuştur. Sonuç olarak bireyler bir konumun parçası olmak üzere seçilecekler ve konumlarını koruyarak konumun tespitine yardımcı olacaklardır. Yazarların etkileşimli bir bakış açısından ASA çerçevesini betimleme eğilimlerine rağmen ASA bireysel sonuçların aksine örgütsel sonuçlarla ilgilidir (Schneider vd. 1995) yine de temel ilkeleri birey-iş uyumu ve kimlik arasındaki bağlantıya uygulanabilir. Basitçe ASA çerçevesi, bireylerin kendilerini benzer (yakın)

hissettikleri örgütleri ya da işleri kendi istekleriyle tercih ettiklerini önerir ki bu örgütler homojen yapı oluşturur ve daha yüksek uyumu teşvik ederler (Jansen ve Kristof-Brown 2006).

Birey-örgüt uyumu temel olarak “birey ile örgütün bağdaşabilirliğidir”. Chatman (1989) birey-örgüt uyumunu, bireyin değerler, amaçlar, kişilik ve tutum gibi birtakım temel özellikleri ile örgütün kültür, iklim, değerler, amaçlar ve normlar gibi bir takım temel özellikleri arasındaki benzerlik şeklinde tanımlamaktadır (Polatçı ve Cindiloğlu 2013).

Aslında, birey-örgüt uyumluluğu Kristof - Brown ve diğerleri tarafından (2006) üç özelliğe göre tanımlanmıştır:

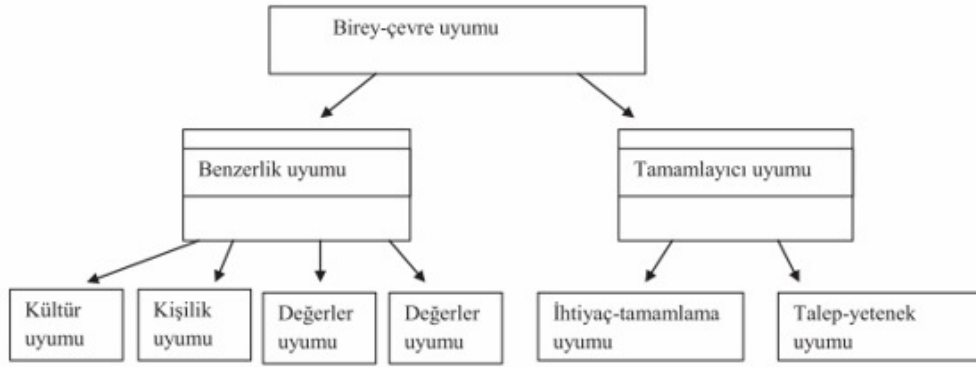
1. Çalışanların kişilik özellikleri ile örgüt özellikleri arasındaki benzerlik.
2. Çalışan ve kuruluş tarafından belirlenen hedefler arasında karşılıklık.
3. Çalışan ve örgüt arasındaki değer uyumu

Bu nedenle, birey-örgüt uyumuna dayanarak, potansiyel bir çalışanın sözü geçen özelliklerden en az birine sahip olması, iş başvurusu sırasında örgüt için uygun bir seçim olarak görülmesini sağlar.

Banagcheng, Jianxin ve Jin (2010)’e göre, birey-örgüt uyumunun iş sektörlerinde çalışanların iş sonuç davranışlarına pozitif etkileri gösterilmiş olsa da, yönetim uygulamalarını nasıl arttıracaklarını daha iyi anlamak için başka pazarlarda da araştırmalar yapılmalıdır. Önceki araştırma gayretleri göstermiştir ki, çalışanlar kendi kişisel özellikleriyle örgütün özelliklerini eşleştiremediklerinde, farklılıklardan kaynaklanan ve iş arkadaşları ve iş çevresiyle sürekli iç çatışmaların olduğu açık bir birey-örgüt uyumsuzluğu ortaya çıkar. Sonuç olarak, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları azalır ve kuruluştan istifa olasılığı artma eğilimine girer (Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004).

Westerman ve Cyr (2004)'a göre, birey-örgüt uyumluluğu, değerlerin, benliğin ve iş ortamının bileşimini içermelidir (Liu vd. 2011). Birey-örgüt uyumu iki boyutlu bir

kavramdır. Bunlardan birisi, bütünleyici uyumdur. Bütünleyici uyum, bireyin örgütteki diğer bireyler ile benzer özelliklere sahip olması ve taşınmasını ifade eder. Diğerisi ise tamamlayıcı uyumdur. Tamamlayıcı uyum, ise bir bireyin çevrede eksik olan özelliği tamamlaması ile ilgili bir uyumdur (Aktaş 2011). Ayrıca birey-örgüt uyumluluğu, çalışan özelliklerinin örgütsel özellik tanımlamalarıyla uyuştugu durumlarda işlevselleştirilen tamamlayıcı (supplementary fit) ve çalışan kişinin özelliklerinin önceki çalışanlar tarafından eksik bırakılan boşlukları doldurduğu ya da iş iklimi ile çalışanın psikolojik ihtiyaçlarının bir araya geldiği bütünleyici (complementary fit) uyumlara bölünmüştür. (Kristof-Brown vd. 2005; Liu vd. 2011). Araştırmaların çokluğuna dayanarak daha iyi bir birey-örgüt uyumu, mutlu çalışanlara, daha büyük olasılıkla olumlu iş davranışları görüntülenen örgütlere ve çalışanların daha az olası ayrılma girişimlerine neden olur (Liu vd. 2011).



Şekil 2.1. Birey-Çevre Uyumunda Farklı Bakış Açıları

Birey-örgüt uyumu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde yüksek birey-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık (Cable ve Judge 1996; Meyer vd. 2010; Verquer vd. 2003), iş tatmini (Cable ve Judge 1994), performans, motivasyon (Sekiguchi 2002) ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu, işten ayrılma niyeti (Hoffman ve Woehr 2006) ve iş stresi (Yıldırım Bulut ve Torun 2007) üzerinde olumsuz yönde etkili olduğu görülmektedir (Polatçı ve Cindiloğlu 2013). Birey-örgüt uyumu, birey ve örgütün inançları, değerleri arasındaki uyuşma ile (Burton, vd. 1999; O'Reilly vd. 1991) ya da işletme hedefleri ile bireyin hedefleri arasındaki uyuşma temelinde (Kristof 1996; Vancouver vd. 1994) ele alınabilir. Kristof-Brown ve diğerleri (2005) tarafından yürütülen bir meta-analiz çalışmasında birey- örgüt uyumunun örgütsel bağlılık,

bağlamsal performans, eleman devri, adayın işi kabulü, örgütün çekiciliği ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

2.1.6. Birey-İş Uyumunu

Çoğu organizasyonun çalışan seçimi süreci, birey-iş uyumunu elde etmeye odaklanır ve işe başlama ve iş tasarım stratejileri gibi uygulamalarla devam eder. Çalışan seçiminin temel kaygısı, işi yapmak için gerekli beceri ve yetenekleri olan başvuruları bulma olmuştur. Bu nedenle birey-iş uyumu araştırmaları günden güne önem kazanmaktadır. Öncelikle, birey-iş uyumu araştırmaları, çalışanların istekleri ve iş gereksinimleri arasındaki uyum merkezli çalışmalardır. Birey-çevre uyumunun alt kümeleri olan uyumun farklı türleri vardır. Bunlar;

- a) birey-iş uyumu,
- b) birey-örgüt uyumu,
- c) birey-grup uyumu,
- d) birey-kültür uyumu,
- e) birey-yönetici uyumudur.

Çalışan seçimi için geleneksel temelli bir kavram olan birey-iş uyumu, iş nitelikleri ve bireyin yetenekleri veya işin nitelikleri ve bireyin arzuları arasındaki eşleşme derecesi olarak tanımlanır (Tomlinson ve Winston 2011). Yani, birey-iş uyumu bir kişinin yetenekleri ve iş talepleri ya da bir kişinin arzu ve iş nitelikleri arasında uyum olarak tanımlanabilir. Birey-iş uyumu, birey-çevre uyumunun bir alt kümesidir ve birey ve iş özellikleri uyumunu gösterir. Birey-iş uyumu sıklıkla, işin bireyin bazı ihtiyaçlarını karşılayarak tamamlayıcı uyumunu sağlaması olarak, ya da bireyin beklentileriyle işin taleplerinin uyumu olarak görülmüştür (Edwards vd. 2006). Birey-iş uyumu bireylerin yaptıkları iş ile ne derece uyumlu olduklarını göstermektedir (Aktaş 2011). Diğer bir ifade ile birey-iş uyumu, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, kişilik özellikleri ile iş tanımında belirtilen bilgi, beceri, kişilik özellikleri arasındaki uyumdur (Yıldırım ve Torun 2007).

Birey-iş uyumunun yaygın işlevselleştirmeleri ihtiyaçlar - tedarikler ve talepler - yetenekler çerçevelerini içerir (Edwards vd. 2006). Böylece birey-iş uyumu kişinin yetenekleriyle iş gereksinimlerinin ya da kişinin arzularıyla işin nitelikleri arasındaki uyum olarak tarif edilebilir. İhtiyaçlar - tedarikler bakış açısı, bireylerin arzularını ve bu arzuları tatmin edebilecek iş niteliklerini ve özelliklerini içerir. Yetenekler-talepler çerçevesi, iş süreçlerini gerçekleştirmek için gerekli iş gereksinimlerinden ve bireylerin işin gereksinimlerini karşılamak için sahip olmaları gereken yeteneklerden oluşur. İş talepleri genellikle işi kabul edilebilir düzeyde gerçekleştirmek için gereken bilgi, beceri ve yeteneklerden oluşur (Caldwell ve O'Reilly 1990; Wilk ve Sackett 1996). Yetenekler; eğitim, deneyim ve çalışan yeteneklerini ya da bilgi, beceri ve yetenekleri içerir (Caldwell ve O'Reilly 1990; Dawis ve Lofquist 1984; French vd. 1982). Çalışan seçimi uygulamalarında, birey-iş uyumunu sağlamak için uygulanan stratejiler, özgeçmişler, denemeler, mülakatlar, referans kontrolleri ve diğer seçim şekillerinin varyasyonlarıdır. Yetenekler-talepler ile birey-iş uyumu ilişkisi, iş özellikleriyle iş tabanlı sonuçları elde eden bireyin karakteristik yönlerini doğrudan ilişkilendirir (Edwards vd. 2006).

Birey-iş uyumu sadece işin önemini ortaya koyar (Polatçı ve Cindiloğlu 2013). Birey-örgüt uyumu konusunun benzeri olarak, başvuranın seçimi ve çalışan seçim uygulamaları birey-iş uyumunun başlıca öncelleridir. Özellikle, çoğu örgütlerin çalışanların seçimi süreçleri geleneksel birey-iş uyumu sağlanması üzerine odaklanmıştır (Werbel ve Gilliland 1999). Örgüte girişi takiben (Hackman ve Oldham 1976), iş tasarım stratejisi birey-iş uyumunu kurmak için başka bir katkı olabilir (Brousseau 1983). Yüksek derecede birey-iş uyumunun bir dizi olumlu sonucu olduğunun dikkate değer kanıtları vardır.

Edwards " birey-iş uyumu, kişi ve işin bireysel ve örgütsel sonuçların müşterek etken belirleyicileri gibi işlediğini göstermektedir," şeklinde ifade etmiştir. Edwards birey-iş uyumu yapıları ile ilgili iki tema belirlemiştir, özellikle:

- a) çalışanların istekleri ve mevcut istekleri karşılayabilecek iş kaynakları
- b) iş gereksinimleri ve bu gereksinimleri karşılayabilecek çalışan yetenekleri (Wheeler vd. 2005).

Sekiguchi (2002) bu iki temalı anlayışı benimsemiş ve birey-iş uyumunu "ya bir kişinin yetenekleri ve iş gereksinimleri arasındaki uyum ya da bir kişinin istekleri ve bir işin nitelikleri arasındaki uyum" olarak tanımlamıştır (Sekiguchi 2002).

Robbins ve Judge (2009) birey-iş uyumu ile ilgili en iyi eklemenin Holland (1973)'in teorisi olduğunu vurgulamaktadır. Holland'ın birey-iş uyumu teorisi, altı kişilik tipi tanımlamakta ve kişilerin bir pozisyonu bırakma eğilimlerinin ve bunun onlarda yarattığı memnuniyetin, bireylerin kişiliklerini bu işle başarılı bir biçimde ne derece ilişkilendirebildiklerine bağlı olduğunu önermektedir (Robbins ve Judge 2009) . Özünde, Holland "insanların, onlar için iyi bir uyumun olduğu uygun ortamlarda oldukları zaman işlerinde en mutlu olduklarına inanıyordu" (Clifton 2002). Bu amaçla, Holland katılımcıların kişilik profilleri değerlendirerek, beğendikleri veya beğenmedikleri 160 meslek titrini kaydettiği Meslek Tercihi Envanteri denilen bir anket geliştirmiştir. Holland aşağıdaki altı kişilik tiplerini tespit etmiştir. Bunlar;

- a) gerçekçi; beceri, güç ve koordinasyon gerektiren fiziksel aktiviteleri tercih eden,
- b) soruşturmacı/araştırmacı; düşünme, organize ve anlayış içeren faaliyetleri tercih eden,
- c) sosyal; başkalarına yardım eden ve onların gelişimine katkı sağlayan aktiviteler tercih eden,
- d) geleneksel; kurallara bağlı, düzenli ve net faaliyetler tercih eden,
- e) girişimci; başkalarını etkilemek ve güç elde etmek için fırsat bulacağı sözel etkinlikleri tercih eden,
- f) sanatsal; yaratıcı ifadeyi sağlayan belirsiz ve düzensiz faaliyetleri tercih eden (Robbins ve Judge 2009).

Clifton (2002), Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık genelinde üniversite öğrencilerinden oluşan büyük bir gruba, CliftonStrengthsFinder® değerlendirmesinin ve Holland'ın meslek envanterinin uygulandığı bir çalışma tanımlamıştır. Ayrıntılı olmamakla birlikte, Clifton (2002) çalışmada şu sonuçları elde etmiştir:

- a) StrengthsFinder® değerlendirmesine ait temaların hiç birinin Holland'ın gerçekçi türü ile anlamlı bir ilişki göstermediği,
- b) StrengthsFinder® analitik ve idealaştırma (kavramsallaştırma) temalarının Holland'ın soruşturmacı türüyle (anlamlı bir ilişkili tanımlanmış olmasa da) ilişkili olduğu,
- c) Harekete geçirici, düzenleyici, inanç, iletişim, bağlılık, geliştirici, empati, kapsayıcı, pozitiflik, ilişkilendirici StrengthsFinder® temalarının Holland'ın sosyal tipi ile anlamlı olarak ilişkili olduğu,
- d) Başaran analitik, tutarlılık, disiplin, odaklanma, uyum ve sorumluluk StrengthsFinder® temalarının Holland'ın geleneksel tipi ile anlamlı bir ilişki gösterdiği,
- e) Harekete geçirici, düzenleyici, komuta edici, iletişim, rekabet, pozitiflik, kendine güven StrengthsFinder® temalarının anlamlı ölçüde Holland'ın girişimci tipi ile ilişkili olduğu,
- f) StrengthsFinder® harekete geçirici, adaptasyon, komuta, iletişim, kavramsallaştırma, girdi, pozitiflik, özgüven ve stratejik temalarının Holland'ın sanatsal türüyle ilişkili (anlamlı değil) olduğu bulunmuştur.

Saks ve Ashforth (1997), çok sayıda yazarı referans göstererek, birey-iş uyum algıları yüksek olduğunda özellikle iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel kimlik, işte kalma niyetleri, işe katılım, sağlık ve adaptasyon, örgütsel etkililik, düşük stres ve daha düşük geri dönüş gibi pek çok olumlu sonucu belirlemişlerdir. Dahası, Saks ve Ashforth (1997) "uyumla ilgili araştırmalarda neredeyse sadece işletmelerin uyumu (yani, işe alım, seçme ve sosyalleşmeyi) nasıl etkilediğine odaklanıldığını ve işe başvuranların uyumu etkilemek için neler yapabileceğinin ihmal edildiğini" belirtmişlerdir.

2.1.6.1. Birey-İş Uyumu ve Kimlik

Birey-iş uyumu ve kimlik, bireylere onların çevreleri içinde göreceli duruşlarıyla ilgili bilgi sağlar. Hem birey-iş uyumu hem de kimlik, etkileşimli bir bakış açısına sahiptir. Birey-iş uyumu ve kimlik, bireysel ve toplumsal bağlamın göz önünde bulundurulmasının fonksiyonlarıdır. Kimlik esas olarak bireylerin toplumla ilişkileri

konusunda kendilerini nasıl algıladıkları ile ilgilidir. Birey-İş uyumu ise bireyin işiyle ilgili uyum duygusu üzerinde durur. Brown (1997) örgütsel kimliğin birey etkileşimleri, iş aktiviteleri ve davranışlardan ve çevredekilerin bu aktiviteleri nasıl algıladıklarından kaynaklı gelişip korunduğu görüşünü savunmuştur (Brown 1997). Kaldı ki bu, işyeri beklentilerini karşılayan yetenekleri olduğu inancını taşıyan bireylerin, birey-iş uyumu ile direkt olarak ilgilidir.

2.1.7. Kişilik

İnsan, bireysel farklılıkları nedeniyle benzer durumlara farklı tepkiler verebilen bir canlıdır. Kalıtım, çevre ve yaşantılar sonucu oluştuğu düşünülen ve karar verme sürecindeki karmaşık sürecin, kişilikle ilişkili olabileceğini ifade etmek çok da iddialı bir tespit sayılmaz. Bireyler birbirine benzer fakat bir o kadar da farklı şartlarda kazandığı deneyimler aracılığıyla olayları algılamada ve dolayısıyla olaylara karşı sergilediği tutum ve davranışlarda ayrışabilirler. Geçmiş yaşantılar, aile, eğitim, siyasal sistemler ve çevre gibi çeşitli faktörler ve tarihi dönemsel özellikler (savaş, depresyon, sel, kıtlık vb.) bireyin tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Süreç içerisinde tüm bu etkilere maruz kalan birey kendine has bir mizaç ve kişilik özelliği sergileyebilmektedir.

Birçok bilim dalı tarafından incelenmekte olan kişilik konusu, insanın fiziksel ve sosyal çevresiyle etkileşimini ortaya koyan, insanın duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici biçimidir (Atkinson 1999). Bireyin özel ve ayırıcı davranışlarını içeren kişilik, bireyin sıklıkla yaptığı ya da en tipik davranışlarını temsil etmesi açısından özel bu tür davranışların kişiyi başkalarından ayırması açısından da ayırıcıdır (Clifford, Eski, ve Karakaş 2011).

Ones ve diğerleri (2005) kişiliği, kalıcı yapılar (eğilimler) ve bireylerin belirli şekillerde davranma eğilimleri olarak tanımlarlar. Onlar kişiliğin tek bir yapıya indirgenip basitleştirilemeyeceğini, bunun yerine insanları düşünmek, hissetmek ve bu yönlerde hareket etmek üzere sahip oldukları temel eğilimleri açısından birbirinden ayıran, baştan sona tüm bireysel özellikler olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu nedenle bir insanın kişiliği, kişinin kimliğini oluşturan köklü bir

mizaç olup diğerleri onu sadece bir yüz den daha fazlası olarak tanımaya yönlendirir. Bazıları bunun doğuştan gelen bir özellik olduğunu, sadece bir kişinin doğası olduğunu, kişiye zevk verdiğini ya da sıkıntı verici olduğunu söyleyebilir, ancak mevcut literatür, kişilerin örgütsel çevrelerindeki davranışlarını kapsayan diğer önemli kaygıları etkilemenin ötesine gideceğini önermektedir (Ones, Viswesvaran, ve Dilchert 2005). Bireylerin kendi kişilik özelliklerini bilmeleri ve diğer çalışanların kişilik özelliklerini tanımaları, onların iş hayatında başarılı olmalarına imkân sağlayacaktır. Kişilik bireylerin içinde bulundukları kültür, çevre ve inançların etkisi altındadır (Özkalp ve Kirel 2001).

Sosyal psikoloji ve örgütsel davranış çalışmalarında bireylerin kişilik özelliklerinin, bireysel, örgütsel ve çevresel özelliklerle ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Çalışma hayatı ve sosyal ortamlarda birey davranışının önemli bir belirleyicisi olan kişilik, “bireyin kendisi” merkez alınarak tanımlandığında, bireylerin fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerinin toplamıdır. Yanı sıra “başkaları açısından tanımlandığında” kişilik, bireyin toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır (Deniz ve Erciş 2010).

Kişiliği açıklamak için geliştirilen kuramları genelleyecek olursak psikoanalitik kuram, psikososyal kuramlar ve özellikler (Trait) kuramı olarak ifade edebiliriz. 19. yüzyılda Sigmund Freud (1996) tarafından ortaya atılan psikoanalitik kuramda insan kişiliği, bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır. Kişilik ayrıca, alt benlik, benlik ve üst benlik olarak da üçe ayrılır. Psikososyal kuramlardan biri olan ve Erik Erickson tarafından geliştirilen Psikososyal Gelişim Kuramı, benlik gelişimi üzerine odaklanır ve bireyin yaşamı boyunca 8 farklı dönemden geçerek benliğin kimlik duygusunun gelişimi ve korunmasındaki öneme vurgu yapar. Trait, yani özellik yaklaşımı ise beş faktör kişilik modelinde (BFKM) ayrıntılı olarak irdelenmiştir (Burger 2006).

2.1.7.1. Beş Faktör Kişilik Modeli

Kişiliğin açıklanmasına yönelik yazında birçok yaklaşım ele alınmakla birlikte; bu kapsamda geniş biçimde kabul gören ve psikometrik açıdan güçlü bir yapı barındıran beş faktör kişilik özellikleri yaklaşımı ön plana çıkmaktadır. Trait yaklaşıma göre bir özellik (nitelik) kişinin davranışlarını tanımlar ve karakterize eder. Özellikler bir bireyden diğerine derece değişir ve bireyler sahip oldukları niteliklerin her birinin derecesine göre sınıflandırılabilir (Costa ve McCrae 1990). Farklı nitelikler kişilik özellikleri biçimlendirmede kullanılabilir ya da bir ya da birden fazla kişilik faktörlerini belirlemede gruplandırılabilir (Costa ve McCrae 1992). En geniş kapsamıyla beş faktör kişilik modeli (BFKM), insan davranışları altında yatan özellik çeşitliliğini karakterize edecek en iyi yol olarak zihinlerin buluşma noktasını temsil eder. Beş faktör kişilik modeli (BFKM) araştırmacıları genel kişilik alanımızın beş genel faktör açısından özetlenebileceğini iddia etmişlerdir, bunlar; “uyumluluk”, “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “özdisiplin” ve “gelişime açıklık” özellik boyutlarını içermektedir.

Beş faktör kişilik modelinin temelini oluşturan Trait yaklaşımına göre kişilik, bireyin sahip olduğu özellikler tarafından belirlenen bir yapıdır. Büyük beş modeli olarak da tanımlanan modelde kişilik özelliklerinin belirli kombinasyonlarına dayalı bir kişilik tipolojisi kurmak için yapılan tüm girişimler (Asendorpf vd. 2001; Asendorpf ve Van Aken 1999; Barbaranelli 2002; De Fruyt, Mervielde ve Van Leeuwen 2002; Herzberg ve Roth 2006; Robins vd. 1996) Block ve Block’un (1980) kişilik tipolojisine atıfta bulunur. Büyük Beş modeline dayalı, kişilik tiplerinin bilinen en iyi sınıflandırması, üç kişilik tipini tanımlar (Asendorpf ve Van Aken 1999; De Fruyt vd. 2002).

Bu tipoloji esnek, kontrol altında ve kontrol dışında olarak adlandırılan kişilik tipleri arasında farklılık gösterir. Bu sınıflandırma bir boyutuyla ego esnekliğine (çevrenin taleplerine karşı bireyin esneklik ve uyum derecesi) diğer boyutuyla ego kontrolü (yoğunluğu hangi dürtüler ve dilekler ile ifade edilmiştir – diğer / patlayıcı davranış ve dürtüsellik de öz-disiplin olan bir eksen boyunca ölçülür) üzerine odaklanan Block ve Block’un (1980) önermesine dayalıdır. Esnek kişilik için spesifik tipoloji,

esnek insanların düşük puanlar elde ettiği bir boyut olan nevrotiklik hariç tüm Büyük Beş boyutları için ortalamanın üzerinde puanlar ile gösterilmiştir. Kontrol dışı kişiliği için tipoloji; genellikle nevrotik ve sorumluluk özellikleri ortalamanın üzerinde olanlar için yüksek puanları kapsarken bununla kombine olarak düşük dışadönüklük puanlarını içerir. Son olarak, kontrol altında olan kişilik çeşidi profili genellikle yüksek seviyede nevrotiklik ve dışadönüklük ile birlikte düşük yumuşak başlılık ve dürüstlük ile karakterizedir.

Beş faktör kişilik modeli (BFKM) teorisi sözlük hipotezi olarak da bilinen özellikler teorisinin bir ürünüdür. Fikir odur ki, “nitelik” insanlar arasındaki bireysel farklılıklar için temel bir ölçüttür. Bu yaklaşımda araştırmacı, sıfatların devasa bir listesini derleyebilir ve öznelere bu sıfatlara bağlı olarak kendileri ve diğerleri hakkında hedef belirlemek üzere sorular sorabilir. Çeşit kümelemesi ve öz analiz tabanlı teknikler, sıfat boyutlarının değerlendirmelerini nitelik boyutu olarak tutulan çok daha az sayıda özelliğe daraltabilir. İnsan özellikleri ve özellik yapılarına ilişkin bu yaklaşım tarzı Galton’a (1884) atıfta bulunur. Sözlük hipotezi 20. yüzyılın erken dönemlerinde çeşitli araştırmacılar tarafından kullanılmıştır. Örneğin, Cattell (1947) 16 PF isimli çok iyi tanınan 16 faktör kişilik aracına erişirken, 4500 sıfat (nitelik) ve dolaylı faktör analizini kullanmıştır (Cattell 1947). Belirlenmiş on altı temel özellik şunlardır:

1. Çekingen, İhtiyatlı-Sokulgan
2. Az zeki-Çok zeki
3. Duygularından etkilenen-Az etkilenen, Düzenli
4. Çekinik-Baskın
5. Ciddi-Neşeli
6. Kestirmeci-Bilinçli ve tedbirli
7. Uysal-Maceracı
8. Dik başlı-Duygusal
9. Güvenilir-Şüpheli
10. Pratik-Hayalci
11. Doğru, açık-İçten pazarlıklı
12. Kendine güvenen-Endişeli, Vesveseli

13. Tutucu-Deneysel
14. Gruba bağı-Kendine güvenli
15. Kontrolsüz-Kontrollü
16. Rahat-Gergin

Bugün, sözlük hipotezi, çalışan testlerinde kullanılan kişilik araçlarının geliştirilmesinde temel oluşturmaktadır. Beş faktör kişilik modeli (BFKM), Fiske (1943), Tupes ve Chrystal (1961) gibi önceki araştırmacılar tarafından önerilmiş olsa da, Norman'a (1963) kadar şu an bulunduğu sınıflandırmada değildi. Norman beş faktör kişilik modelinin beş boyutunun bugünkü araştırmacıların bildiği haliyle isimlerini vermiştir (Costa ve McCrae 1995; Norman 1963).

Norman ilk faktörü dışadönüklük olarak isimlendirmiştir. Dışadönüklük sosyallik, topluma karışma, atılganlık ve konuşkanlık gibi sosyal nitelikleri ihtiva eder. Dışadönüklük (Extraversion): Yüksek dışa dönük insanlar konuşkan, iddialı, girişken aktif ve insan odaklıdır. Onlar başkaları ile etkileşimden hoşlanırlar ve kişilerarası ilişkileri sürdürebilirler. Onlar enerjiktir ve meydan okumaları severler. Yüksek içe dönük insanlar içine kapanık, görev odaklı ve sessizdirler (Costa ve McCrae 1992). Dışadönüklük boyutu, bireyin özgürlüğün bir derecesi olmaksızın tecrit ve yalnızlığı tercih etmesinin tersine, geniş grupları ve toplanmaları tercih etmesini, neşe ve heyecan yerine iyimserlik, etkinlik ve yatkınlıkla karakterize edilmesini özetler (Costa ve McCrae 1992).

İkinci boyut, duygusal istikrar, nevrotiklik kavramının öncül karşılığıdır. Duygusal açıdan istikrarlı bir kişi anksiyete, depresyon, güvensizlik ve öfke gibi nevrotik eğilimlerden arınmış olarak görülür. Nevrotiklik ölçeği, uyumsuzluk ya da nevrotiklik, skalanın bir ucunda yansıtılırken diğer ucunda devamlı uyumu ya da duygusal istikrarı yansıtır. Nevrotiklik (Neuroticism): Yüksek nevrotik özellikte olan insanlar anksiyete, korku, üzüntü, utanç, öfke, depresyon, düşmanlık ve suçluluk gibi olumsuz duygular yaşamaya eğilimlidir. Bunların genellikle irrasyonel (akla, gerçeğe uygun olmayan) fikirleri vardır ve streslerini yönetmekte daha fazla zorluk yaşarlar.

Düşük nevrotik özellikler gösteren insanlarsa stresli durumlarla fazla duygusallaşmadan başa çıkabilmektedirler (Costa ve McCrae 1992a).

Üçüncü boyut uyumluluk, iyi huylu, kibar, yardımsever, nazik ve başkalarına karşı hoşgörülü olan bir kişiyi karakterize eder. Uyumluluk (geçimlilik) boyutu, bireylerin fedakârlığı, diğerlerine sempatileri ve diğerlerinin de kendilerine eşit oranda faydalı olacağı inancı üzerinde kuruludur. Uyumluluk/Geçimlilik (Agreeableness): Yüksek uyumlu insanlar temelde fedakârdır. Başkaları ile işbirliği yapmaktan hoşlanırlar ve her zaman yardım etmeye hazırdırlar. Benmerkezci ve daha az geçimli insanlar, başkalarının niyetleri konusunda şüpheli, işbirliği yerine rekabetçiliği tercih eden yapıdadırlar (Costa ve McCrae 1992).

Dördüncü boyut sorumluluktur. Sorumlu insanlar çalışkan, sorumluluk sahibi ve organize olmuş ve genellikle faaliyetlerini planlayan insanlardır. Öz disiplin/Sorumluluk (Conscientiousness):Yüksek sorumluluk bilincine sahip insanlar düzenli, öz disiplinli ve azimlidirler. İşlerinde ve üniversitede başarılı olarak bilinirler. Titiz, dakik ve güvenilirlerdir. Düşük sorumluluk sahibi insanlar güvenilmez, tembel, dikkatsiz, zayıf iradeli ve hedonisttirler (Hazzın mutlak anlamda iyi olduğunu, insan eylemlerinin nihai anlamda haz sağlayacak bir biçimde planlanması gerektiğini, sürekli haz verene yönelmenin en uygun davranış biçimi olduğunu savunan felsefi görüş)(Costa ve McCrae 1992). Çalışma hayatı ve iş gerekleri açısından incelendiğinde sorumluluk, özellikle planlama, organizasyon ve görev süreçleri esnasında kendini kontrol anlamına gelir. Sorumluluk özelliği, çoklu mesleki gruplarda örgütsel başarı ve tüm bireyler için 177 çalışmada yapılan meta analizinde olduğu gibi birkaç başarı ölçümünde bağlantılı olmuştur (Barrick ve Mount 1991; Costa ve McCrae 1992).

Son boyut hoşgörülü, istekli, meraklı ve kültürlü insanları karakterize eden deneyime açıklıktır. Yeni bir deneyime yüksek açıklık seviyesiyle karakterize edilen bireyler, alışılmadık olmaya eğilimli, yeni kavram ve fikirleri kabule daha istekli, fenomenler ve kafa karıştıran şeyler hakkında meraklıdırlar (Costa, McCrae ve Holland 1984). Deneyime Açıklık (Openness to experience): Deneyime açıklığı yüksek insanlar, sanatı ve estetiği takdir ederler. Onlar, çeşitlilikten ve entelektüel meraktan hoşlanırlar.

Yeni tecrübeleri takdir eder, keşfeder ve belirsizliği tolere edebilirler. Fikirlerinde, değerlerinde ve inançlarında tutucu değillerdir. Tecrübeye az açık insanlar ise tutucu ve kısıtlı ilgilidirler (Costa ve McCrae 1992).

Yıllar geçtikçe, çalışmalar performansı etkileyebilecek kişilikle bireysel iş performansı (Barrick ve Mount 2005) arasındaki bağıntıyı ve hatta fiziksel sağlıkla kişisel özellikler arasındaki bağlantıyı araştırmak için yönetici kişilikleri ile tatmin, bağlılık ve işten ayrılma eğilimlerini de kapsayan ast davranışları arasındaki ilişkiyi incelemede Büyük Beş'i kullanmışlardır (Smith ve Canger 2004).

2.1.7.2. Kişiliğin Uyumluluk Boyutu

Bu çalışmada kişilik, uyumluluk boyutu açısından ele alınacaktır. Uyumluluk özelliği kişilerarası ilişkilere yönelik bir boyut olup, özellikle kişinin diğer kişilerle olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Uyumluluk faktörü yüksek kişiler; güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü olarak tanımlanmakta iken, uyumluluk faktörü düşük kişiler, düşmanca, yarışmayı seven, güvenilirmez, inatçı, kaba ve şüpheli olarak görülmektedir (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Çetin ve Hazır 2012). Costa ve McCrae (1995) iddia ettiği şekliyle uyumlu kişiler fedakâr, iyi huylu, nazik, özverili, yardımsever, güvenilir, hoş görülür, affedici, kolay aldatılabilir, özü sözü bir, esnek ve empatik olmaya meyillidir. Diğer taraftan uyumsuz veya muhalif olan bir kişi egosantrik, asabi, kaba, bencil, işbirliği yapmayan, cimri, kusur bulan, inatçı, kibirli, manipülatif, şüpheli ve rekabetçi olmaya meyillidir.

Yumuşak başlılık, geçimlilik gibi adlandırmaları bulunan uyumluluk faktörü, güven, dürüstlük, altruizm (beklentisiz aşırı fedakârlık), itaat, alçakgönüllülük ve merhametlilik alt boyutlarıyla tanımlanmaktadır. Uyumluluk kuramı iki ucu keskin bir bıçak gibidir. Bir taraftan uyumlu bireyler psikolojik olarak daha sağlıklı ve uyumsuzlara göre daha popülerdir, fakat şüpheli ve eleştirel olmanın avantajlı olduğu zamanlar da vardır (örn. kendi menfaatlerini korumak).

Yüksek uyumluluğa sahip bireyler cana yakın, yumuşak başlı, merhametli ve iş birlikçiyken uyum düzeyi düşük olanlar genelde şüpheli ve muhalif bir yapı sergiler. Uyumlu kişilik tipleri sosyal uyum için çaba gösterir (John, Donahue ve Kentle 1991). Bu çaba, Kelley'nin (1991) eleştirel geri bildirim vermede vurgu yaptığı "etkili" takipçi veya Chaleff'in (1995) lideri zorlama cesareti olarak tanımladığı durumlarda beklenen davranışları baskılayabilir. Uyumlu bireyler lideri karizmatik biri olarak tanımlamaya yatkındır (Schyns 2006), ki bu durum lidere olan sadakati (Wernimont 1971) ve ona hizmet etme cesaretini kolaylaştırır (Chaleff 1995). Dolayısıyla, uyumluluk bireylerin lidere karşı çıkmaları veya lideri desteklemeleri açısından takipçi tiplerini şekillendirmede rol oynayabilir. Birçok gözlemci uyumluluğu daha yüksek düzeyde iş tatmini ile de ilişkilendirmektedir (Hurtz ve Donovan 2000; Salgado 1997), bu da uyumlu bireylerin rolleri ve sorumlulukları konusunda daha hevesli olduklarına işaret edebilir (Wernimont 1971). Uyumluluğun liderlik rolünde düşük performansla ilişkilendirildiğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Lim ve Ployhart 2004). Bu, gereğinden fazla uyumlu bir insanın diğerlerine karşı durmakta zorlanacağını akla getirmektedir. Yüksek uyumluluğa sahip bireyler, liderin kararlarına güvenme isteğinin ve bağımsız hareket etme isteksizliğinin iyi bir takipçi olmanın özellikleri olduğunu düşünebilirler. Düşük düzeyde uyumluluk, karşı gelme noktasında daha büyük istek ve lider-takipçi ilişkisini korumada daha düşük kaygı seviyesini ifade eder.

Genel olarak, yüksek uyumluluk düzeyine sahip takipçi tipleri güvenme ve liderle uyumlu ilişkiler geliştirme davranışlarını gösterirken düşük uyumluluğu sahip olanlar lideri sorgulama veya kontrol etme, uygun takipçi davranışları yerine görevlere odaklanma davranışları sergilerler. Uyumluluk faktörü yüksek kişilerin birey-örgüt ve birey-iş uyumu konularında daha başarılı olacağı, yeni iş koşullarına ve yeni şartlara uyum sürecini daha kolay ve hızlı yaşayacakları düşünülmektedir.

2.1.8. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti (İAN), bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteğidir (Tett ve Meyer 1993). İşten ayrılma niyeti bir organizasyon çalışanının organizasyonu terk etmeyi planlıyor olup olmadığının bir ölçüsüdür. Çalışanın işten ayrılma eğilimi

(bir organizasyon çalışanının işi bırakacağına yansımasıdır), işi bırakma davranışına dönüşebilir (D.-C. Lee, Hung, ve Chen 2012). Ayrılma niyeti, bir organizasyondan ayrılmak istediklerini bildirmek isteyen çalışanların algıları ya da arzularıdır. Genellikle personel devir hızı modelleri içinde bir bileşen olarak ve kişi örgütten ayrılmadan hemen önce doğrudan doğruya oluşan bir adımdır ki bu, yönetim için önemli bir kavram haline gelir (Manlove ve Guzall 1997). Organizasyonun stratejik planlamasında, hangi çalışanın işte kalacağı veya ayrılacağını anlamak veya sezinlemek son derece önemlidir. Özellikle de organizasyonda kritik bir görev üstlenen, geçmiş yıllarda yapılan planlamalarda geleceğe yani bu güne yönelik teknik ve örgütsel becerilerinin gelişimine yönelik uygulamalar yapılmış, başka bir deyişle kariyer planlaması yapılarak yatırımına dönüştürülmüş çalışanların işten ayrılması örgütte sorunların oluşmasına neden olabilir. Bu sorunlar işten ayrılan çalışanın yerini doldurmak için, personel bulma, işe alma, oryantasyon vb. yeni ve ek yük getirici, maliyetli bir sürecin başlamasına, mevcut çalışanların iş yükünün de artacağı düşünüldüğünde iş kayıplarına ve stres gibi örgütsel sonuçlara neden olabilir. Yanı sıra çalışanın işten ayrılması sonrasında ortaya çıkabilecek hukuki sorunlar da mevcuttur. O'Reilly ve diğerleri birey-örgüt uyumu ile sayısız farklı işyeri çıktısının ilişkili olduğunu ve birey-örgüt uyumunun çalışanın işten ayrılma niyetinin önemli bir tahmini olacağını belirlemişlerdir (O'Reilly vd. 1991).

Robbins ve diğerlerine göre örgütün destekleyici olduğunu algılayan çalışanlar işleri ile ilgili rol gerekliliklerini yerine getirmeye kendilerini daha fazla adamakta ve başka iş arama olasılıkları daha düşük olmaktadır (Robbins vd. 2000). Örgütsel yapı da işten ayrılma niyetinin belirleyici bir faktörüdür. Yöneticinin tutum ve davranışları, örgüt içi adalet ve güven duygusu gibi faktörler çalışanların işten ayrılmayı düşünmesine neden olabilir. İşten ayrılmada önemli konulardan birisi de örgüt kültürüdür. Bireysel değerler ve örgütsel değerler arasındaki çatışma bireyi işten ayrılmaya iten önemli ölçülerden birisidir. Bununla birlikte ücret, ücret artışları, terfi, ödüllendirme ve cezalandırma sitemleri gibi motivasyon kaynakları çalışanın işte kalma veya işten ayrılma kararında etkili olabilmektedir. Örgütsel davranışta önemle üzerinde durulan bir konu olan çalışanın işinden ayrılması, örgüt açısından yeteneklerin kaybı, ilave çalışan toplama ve yönetim maliyetlerini artırma gibi pratik bazı problemlere neden olmaktadır (Takase vd. 2005). Örgütsel adaleti zedeleyici tutum ve davranışların,

örgüt için yeni iş gören bulma, eğitme, uyum sağlama, iş kazaları gibi maliyetleri olmaktadır, genel ekonomiye de iş kaybı, üretim kaybı olarak yansımaktadır. İş görenler açısından da, gelir düzensizliği, psikolojik sorunlar, ailevi sorunlar, işe özel kazanımların boşa gitmesi, yeni işe uyum, yeni eğitim gibi maliyetleri bulunmaktadır (Avcı ve Küçükusta 2009). İşlevsel olarak düşünüldüğünde niteliği düşük personelin işinden ayrılması ne kadar istenen bir sonuçsa, eğitilmiş ve nitelikli personelin işinden ayrılması da o ölçüde istenmeyen bir durumdur (Sağlam vd. 2010).

Ayrılma niyeti ayrılma davranışının en güçlü ve en doğrudan habercisidir ve iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ayrılma davranışı arasındaki ilişkiye aracılık eder (Demircan, Ceylan 2003). Rusbelt ve diğerleri işten ayrılma niyetini, çalışanların iş yerindeki koşullardan tatminsiz olmaları durumunda gösterebilecekleri yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlamaktadırlar (Büte 2011).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın yakın bir zamanda kendi isteğiyle ve bazı nedenlerin etkisiyle işine son verme düşüncesi olarak ifade edilir (Bouckennooghe vd. 2013; Şahin 2011). Çalışanların işten ayrılması, işletmeler için önemli bir sorun niteliğindedir. Çalışanların işten ayrılması üzerine yapılan bir araştırmada işten ayrılma davranışının önemli ölçüde kişilerin örgüte bağlılıklarının bir belirtisi olan iş motivasyonu ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur (Yıldız vd. 2014). İşten ayrılma niyeti, iş görenin örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli bir kararı veya niyeti olarak ifade edilmektedir (Bartlett 2001). Daha yalın bir ifadeyle, işten ayrılma niyeti, iş görenin örgütten ayrılma konusundaki düşünceleridir. March ve Simon'un klasik işten ayrılma modeline göre bu düşünceler, algılanan ayrılma arzusu ile örgütten ayrılma kolaylığının bir fonksiyonudur (Gürbüz ve Bekmezci 2012). Morita ve diğerlerine (1989) göre işten ayrılma niyeti, ayrılma kararını iki şekilde etkilemektedir.

- a) İşten ayrılma niyeti, başka iş olanakları olmamasına rağmen, işi bırakmaya doğrudan neden olabilir.
- b) İş görenin yeni iş olanakları araştırmasına yol açarak iş bırakmayı dolaylı olarak etkileyebilir (Morita vd. 1989).

İşten ayrılma niyetinin şiddeti çevresel koşullarda alternatif iş imkânlarının sınırlı olması halinde bile etkili olabilir. Yanı sıra yoğun rekabet koşullarında nitelikli bir çalışana rakipler tarafından yapılan, daha iyi koşullarda çalışmaya yönelik teklifler de çevresel özellikler olarak değerlendirilebilir. Bu ve benzeri durumlarda örgüt için yalnızca çalışanın işletmeye olan duygusal bağlılığı ve sadakati işi bırakma kararında etkili olabilir.

Bir örgütün iyi bir iletişim ortamına sahip olabilmesi için çalışan hem yöneticisiyle hem de çalışma arkadaşlarıyla rahatça iletişim kurabileceği imkânlarla sahip olabilmeli, işi ve işyeri ile ilgili bilgilere kolayca ulaşabilmeli, işyerinin amaç, politika, hedef ve sorunları hakkında bilgi sahibi olabilmeli ve işiyle, işyeriyle ilgili fikir ve önerilerde bulunabilmelidir. Eğer bir işletmede böyle bir iletişim ortamı olursa çalışanların iş tatmini yüksek, devamsızlık ve işgücü devir hızı düşük olabilir (Eronat 2004). Diğer bir yaklaşımda işten ayrılma niyetinin, bilişsel ve davranışsal boyutu olabilir. Çalışanın işten ayrılmayı düşünmesi bilişsel boyutu nitelerken, işten ayrılmaya yönelik hareket sergilemesi ise davranışsal boyut şeklinde ifade edilebilir. Nihai karar ise piyasa koşullarına bağlı olarak, yeni bir iş bulabilme ve iş mevcudiyetine bağlıdır (Gürbüz ve Bekmezci 2012).

Yönetici ve çalışan arasındaki güven ilişkisi çalışanın iş tatminini artırabilir, devamsızlık ve işten ayrılma niyetini azaltabilir.

2.1.8.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

İnsanları yalnızlaştıran, standartlaştıran veya hayati tehlikelere sahip aşırı yorgunluğa neden olan ve olumsuz özelliklere sahip işler, işten ayrılma niyeti üzerine ciddi etkiye sahip olup, yönetimler açısından çözümü zor konularda arasındadır. İşten ayrılma niyetini hemen hemen tüm bireysel faktörler etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, Arnold ve Feldman demografik değişkenler, görev süresi, bulunulan mevkie uyum, mevki değiştirme niyeti ve alternatif işlerle ilgilenmenin işten ayrılma niyetinin birer belirleyicisi olduğunu ifade etmiştir (Arnold ve Feldman 1982).

2.1.9. İşe Yabancılaşma

İş yönelimi, işin anlam ve önemi gibi sorularla karşılaştığımızda neden çalışırız sorusuna yanıt aramak gereklidir. Bu anlamda çalışma hayatı ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. ABD’de yapılan bir çalışmada çoğu yetişkin Amerikalının uyanık oldukları zamanın, diğer aktivitelerine göre büyük bir çoğunluğunu çalışarak harcadıklarından, “iş” modern hayatta merkezi bir yer tutmaktadır (Baumeister 1991). Çalışmak sadece maddi ihtiyaçları karşılamakla kalmaz. İşin anlamı bireyin saygınlık ihtiyaçlarını, amaç duygusunu ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilir (Locke ve Taylor 1990). Claes ve Wrzesniewski yaptıkları çalışmalarda buna ek olarak, işe bağlı anlamın işle ilgili sonuçlarda bir dizi bir fark yaratabileceğini ifade etmişlerdir. Ücretli istihdamlarında bir anlam bulan bireyler, işin getirdiği finansal ödüllerin ötesinde, yüksek mesleki ve yaşamsal tatmin, daha iyi mesleki performans, daha uzun görev süresi ve daha az sayıda hastalık beyanında bulunulan gün sayısı gibi değişkenler bulunduğunu bildirmişlerdir (Claes vd. 1994; Wrzesniewski vd. 1997). Amerikalılar ise anlamlı bir işi; ödül, gelir, iş güvenliği ve çalışma süreleri üzerinden değer verdikleri bir iş özelliği olarak bildirmişlerdir. Bu nedenle bunlarla ilişkili özelliklerle birlikte işe bağlı anlamları anlamak, sadece bireyler için değil, bu bireylerin çalıştığı örgütler için de önemlidir (Cascio 2006). Çalışanlarının çeşitli nedenlerle işe yabancılaşması örgütler için de çeşitli sorunlar oluşturmaktadır. Modern çalışma hayatında çalışılan bir konu olan işe yabancılaşma irdelenmeden önce yabancılaşma kavramını tanımakta fayda vardır.

Yabancılaşma kavramı özellikle günümüz sanayi toplumlarında tüm kurumları ve insan ilişkilerini etkileyen bir kavram haline gelmiştir. Modern toplumlar ve endüstrileşmenin getirdiği “uzmanlaşma ve iş bölümü” toplumun tüm bireylerinin birbirilerine ve diğer şeylere yabancı kalmasına neden olmaktadır. Yabancılaşma, yani yabancı olma hali, bir insanın hayatını, insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir. Genel anlamda yabancılaşma, bireylerin birbirlerinden veya belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmalarını ifade eden, bireysel psikolojik bir durumdur. Bir şeye derinden içten bağlı olamama, yabancılık duygusu, bütünleşememe, ilişkilerin kopukluğu, ilgisizlik,

izole olma, geri çekilme, soğuma, şeylere karşı anlamsızlık gibi duygu ve davranışlar yabancılaşmanın göstergeleri olarak değerlendirilir (Tezcan 1985).

Yabancılaşmanın kavramsal kullanımı, entelektüeller tarafından iki farklı anlam içermektedir. İlki; bireyin, bir toplum veya gruptan uzaklaşması ve kendisini o topluma/gruba ait hissetmemesi durumudur. İkinci kullanımı ise metalaşma/şeyleşme olarak özetlenir. Bireye obje muamelesi yapılması, “şey”e dönüşmesi ve bu süreçte kimliğini kaybetmesi durumudur.

Çalışan yabancılaşması, genellikle endüstriyel emek, çalışma sosyolojisi ve politik ekonomi bağlamında ele alınan bir faktördür. Terim bıkkınlık, psikolojik geri çekilme, duygusal uyumsuzluk, güçsüzlük hissi, olumsuz etkili deneyimler ve düşük etkinlik seviyesiyle eş anlamlıdır (Diefendorff vd. 2003; Morris ve Feldman 1996; Pearlin 1962).

İşe yabancılaşma, çalışanı iş ürünleri, iş süreçleri, sosyal etkileşim ve yeteneklerini gerçekleştirme gibi iş koşullarının hoşnutluğundan ayıran durumları belirler (Cheung 2008). İşe yabancılaşma, çalışanı üretim sürecinin meyvelerinden, iş süreçleri üzerindeki kontrolden, ast ve üstleriyle etkileşiminden ve potansiyelleriyle yeteneklerini gerçekleştirmekten yoksun bırakan iş koşullarını belirler (Kanungo 1992). İşe yabancılaşma, iş kontrolünü, güçsüzlüğü ve çalışan kişinin potansiyellerini ve yeteneklerini aşan taleplerde bulunulmasını kapsayan bir tür iş stresidir (Cheung 2008). Diğer bir tanımda işe yabancılaşma “kariyer ve mesleki gelişimle ilgili hayal kırıklığının yanı sıra profesyonel normları yerine getirmek için yetersizlik üzerine bir hayal kırıklığı” olarak tanımlanmıştır (Aiken ve Hage 1966).

İş gören yabancılaşmasında birey, üretim ve örgütsel süreçlerin bir parçası haline gelir. Bireysel ve örgütsel çalışma koşullarına bağlı olan iş gören verimliliği yönetim anlayışı ile doğrudan ilişkilidir ve çalışanın işe karşı yabancılaşmasına sebep olabilir. İşe karşı yabancılaşmanın iş gören üzerindeki etkisi; iş ve yaşam tatmininin kaybolması, düşük üretkenlik, düşük motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat,

yüksek düzeyde işgücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini göstermektedir (Tutar 2009).

Hiyerarşik veya paralel örgütlenmiş merkezi veya çok merkezli yönetim yapıları, iletişim kanalları, iletişim türü ve çalışan otonomisi gibi örgütsel ve yönetsel süreçler, örgüt yaşamı ve çalışma şartları açısından önem taşımakta, dolayısıyla da çalışanları doğrudan etkilemektedir. Örgütsel ve yönetsel yapıdaki yönetim anlayışı, çalışanlar üzerinde yabancılaşma duygusunun oluşmasına neden olabilir. Örgüt yönetim tarzı, liderlik modelleri ve örgüt kültürü bunlara örnek olarak verilebilecek bazı somut değerlendirmelerdir. Nightingale ve Toulouse (1978) işyerinde yabancılaşmayla şu önemli faktörler arasındaki ilişkiyi incelemiştir;

- 1) bireyin sosyo-demografik özellikleri;
- 2) bireyin hoşlandığı örgüt içindeki kişiler arasındaki ilişkilerin kalite ve doğası;
- 3) organizasyon yapısı.

Peotonjee ve Neyaz (1977), endüstriyel personel ile yaptığı çalışmada, 1) mesleki hiyerarşi, 2) eğitim, kazanç ve mesleki saygınlık konularında göreceli yabancılaşma seviyeleri olduğunu belirlemişlerdir.

Blauner (1964) işe yabancılaşma ile ilgili yaptığı çalışmalarda, analizleri için dört farklı işe yabancılaşma tipi tanımlar. Bunlar;

- 1) Güçsüzlük
- 2) Anlamsızlık
- 3) Tecrit ve
- 4) Kendine yabancılaşmadır.

Blauner'in (1964) tanımında güçsüzlük, iş sürecindeki diğer insanların ya da teknoloji gibi bazı kişiliksiz sistemlerin manipülasyonlarını ve kontrollerini içerir. Güçsüz insanlar etki edemez tepki verirler; kendi varlık durumlarını değiştiremezler. Anlamsızlık, insanlar kendi iş aktiviteleriyle tamamlanmış nihai ürün arasında bağlantı göremediklerinde deneyimlenir. İş bölümü arttıkça ve iş daha ve daha alt bölümlere ayrıldıkça, anlamsızlık endüstriyel iş yerinde daha büyük bir sorun haline gelmektedir.

Tecrit, insanların işyerinde tatmin edici sosyal ilişkiler kuramadıkları durumlara değinir. Gürültü seviyesi bir konuşmaya izin vermeyecek derecede yüksek olduğunda ya da insanların çalışırken birbiriyle iletişim kurmasının yasaklandığında ortaya çıkabilir. Son olarak, kendine yabancılaşma, işçilerin kişiliklerini kaybetmeleri ve işlerinden ayrılmalarıdır. Burada, iş içsel ya da kişisel tatmine sahip değil ve sıkıcı, monoton ve tatmin edici olmama eğilimindedir (Blauner 1964).

Seaman (1959) işe yabancılaşmanın beş alternatif anlamını tespit eder. Seaman'a göre, iş yabancılaşması tekdüze veya genel deneyimsel değildir, ancak güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, izolasyon ve kendine yabancılaşmadan oluşan beş farklı boyutta analiz edilebilir (Develioğlu ve Tekin 2013; Tezcan 1985).

Seaman ilk boyutu olarak güçsüzlüğü görür. Güçsüzlük, Marksistlerin kapitalist toplumda işçilerin durumlarını yansıttığı şekliyle bir yabancılaşma kabulüydü. Bu anlamda güçsüzlük, öznel yabancılaşmanın tüm boyutları için temel kabul edilebilir. Ancak, Seaman bu kavramı sosyolojikten sosyo-psikolojik ve öznel bir seviyeye taşır (Israel 1971). Seaman'a göre güçsüzlük, kişinin kendi eylemleriyle kendi ihtiyaçlarının tatminine etkisi olasılığının çok düşük olduğu hissidir. Bireyler ait oldukları sosyal sistem içerisinde kendi kaderlerini yerine getiremez olduklarını kavradıklarında, modern endüstriyel toplumda güçsüzlüğü deneyimlerler (Seaman 1959).

İkinci boyut anlamsızlık olarak ifade edilmiştir. Hayat, bireyler parçası oldukları sosyal örgütün işleyişini anlamamaya başladıklarında ortaya çıkar. Çalışanlar kendi eylemlerinin sonuçlarını öngöremediklerinde ve bu eylemlerin manasını anlayamadıklarında, ürün üretiminde oynadıkları role ilişkin kafa karışıklığı ortaya çıkabilir. Seaman'a (1971) göre "Birey neye inanması gerektiği hususunda açık değildir" ve "karar verme sürecinde netlik için bireyin asgari standartları yerine getirilmemektedir". Bir kapitalist düzende, sıradan işçilerin günlük rutinde yönetici ve işyeri sahiplerinden farklı işler yapacakları farz edilir. Ancak işlerinin sonuçlarını göremezlerse, günlük rutinlerini anlamsız algılama eğilimine girerler. Sonuç olarak, ürün üretiminde oynadığı rolü hakkında kafa karışıklığı doğmuş olabilir ki bu kafa

karışıklığı; işçilerin artık kendi eylemlerinin sonuçlarını tahmin etmelerinin mümkün olmaması ve bu eylemlerin anlamını anlamakta başarısız olmalarıdır (Seeman 1971).

Seeman'ın (1959) üçüncü boyutu, kuralsızlık; yapılacak eksikler varken gelişmeye yönelik güçlü toplumsal baskılar olduğunda ortaya çıkar. Bu, bireyin meşru olmayan veya yasadışı yolları kullanmak zorunda hissettiği bir durum yaratabilir. Bu kendi eylemlerini tahmin etmeyi kolaylaştıracak modeller ya da bilişsel haritalar hazırlamakta yetersiz kalır.

Kuralsızlık boyutu, Robert Merton (1968)'un anomi, sapma ve sosyal kontrol kavramları hakkında fikirlerine bağlıdır. Seeman'a (1959) göre kuralsızlık, bireyin toplum ya da ait oldukları sosyal örgüt tarafından, kabul edilen kanallar aracılığıyla sosyal açıdan kabul edilebilir ve arzulanan hedeflere ulaşmasının mümkün olmaması deneyimidir.

Seeman'ın dördüncü boyutu tecrit; kuralsızlığın bu görünümüyle çok yakından bağlantılıdır. O, "daha önce kuralsızlık deneyimleri yaşamış yabancılaşmış kişinin, sosyal olarak kabul edilebilir ve arzu edilen hedefleri bu hedeflere ulaşmak için yasal veya meşru yolları kullanma endişesine bağlı olmaksızın kabul edeceğini" belirtiyor. Tecrit, bir birey hem toplumsal ya da örgütsel hedefleri hem de bu hedeflere ulaşmak için meşru vasıtaları reddettiğinde ortaya çıkar. Sosyal tecrit düşük sosyal kabul ve dâhil edilme beklentisi içerir. Bu tip yabancılaşma, azınlıkların ana akım toplumdan tecrit hisleriyle ilişkilendirilmiştir (Seeman 1971).

Seeman beşinci boyutu olan kendine yabancılaşmayı, çeşitli günlük aktivitelerin kendileri için hedef olmadığı, akıllarında sadece salt ekonomik ve ikincil ödüller olarak yürütüldüğü bir durum olarak görür. Bu kavram onun güçsüzlük ve anlamsızlık tanımlamalarıyla yakından ilişkilidir. Tatmin edici olmadığından ya da kendi kendini gerçekleştiremediğinden iş anlamını kaybeder ve kişiler iş tabanlı anlam için değil başka kazanımlar için çalışırlar (Seeman 1959). Kendine yabancılaşma, bir kişi işine ilgi göstermediğinde, işiyle alakadar olmadığı ve kendi kavrayışlarına yabancılaştığında ortaya çıkar. Bu konsept en çok motivasyon eksikliği ile ilgilidir.

2.1.10. Tükenmişlik

Tükenmişlik terimi, ateşin sönmeye yüz tuttuğu noktayı tanımlamak için kullanılmıştır. Terim işyeri çevresinde, çalışanın işverenin taleplerini karşılama yeteneğinin devamı olarak uygulanmıştır (Schaufeli vd. 2009). Yazında psikoloji ve örgütsel davranış çalışmalarında sıkça rastladığımız, Freudenberger (1975), tarafından tanımlanan tükenmişlik kavramı, “başarısızlık, yıpranma veya aşırı yüklenme sonucu oluşan güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler nedeniyle bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır (Freudenberger 1975). Cordes ve Dougherty (1993) tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı ile karakterize edilen benzersiz bir tür stres sendromu olarak ifade etmişlerdir. İş tükenmişliği, çalışan hem fiziksel hem de ruhsal sıkıntı yaşarken ve işe etkili bir katkı sağlayamayacağını hissederken ortaya çıkar (Hsieh ve Wang 2012; Schaufeli vd. 2009). Tükenmişliğin en çok çalışılan bileşenleri, ruhsal bitkinlik, bitkinlik, işe kayıtsızlık ve kişisel iş sonuçlandırmalarında azalma sayılabilir (Ciftcioglu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Herda 2012; Schaufeli vd, 2009).

Maslach’a (2007) göre tükenmişlik, işi gereği duygusal taleplere maruz kalan kişilerde görülen fiziksel ve ruhsal bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar şeklinde yansımaları ile oluşan bir sendromdur. Diğer bir deyişle duygusal tükenme ve sinizm ile karakterize iş tabanlı bitkinliğin psikolojik sendromu anlamına gelir (Maslach ve Jackson 1985). Üç farklı boyutta tanımlanmış olan tükenmişlik sendromu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve yüksek kapasitedeki insanlarla çalışan bireyler arasında azaltılmış kişisel başarı gibi bir psikolojik duygu durumu olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Leiter 2007; Maslach ve Jackson 1985).

İnsanlar kendilerini veya başkalarını tükenmiş olarak ifade ettiğinde, onların birçoğu sık sık duygusal tükenmeyi ifade etmiş olurlar (Maslach, Schaufeli, ve Leiter 2001). Duygusal tükenme; yorgunluk, gerginlik, duygusal bitkinlik, bunalmış olma duygusu, fiziksel ve ruhsal enerji yoksunluğu anlamlarına gelir. Duygusal tükenme, duygusal ve fiziksel kaynakların tükenmesi, fazla uzatılması ve hayal kırıklığı

duygularını ifade eder. Duygusal bitkinlik bileşeni, tükenmişlik ile ilişkili en sık kullanılan tanımlayıcı değişkendir (Herda ve Lavelle 2012; Schaufeli vd. 2009). Bu bileşen yıpranmış hissetme ve yorgun olma duyguları ile sonuçlanır (Çiftcioğlu 2011). Duygusal tükenme yaşayan kişi, insanlara yardım ederken, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılmaktadır (Şahinoğlu ve Arkar 2011). Şöyle ki; çalışan, iş arkadaşları ile geliştirdiği sosyal ilişkiler nedeniyle yakınlaştığı insanların kişisel duygu yüklü taleplerini de yerine getirmesi yönünde beklenti içinde olduğunu hisseder.

Tükenmişliğin ikinci boyutu duyarsızlaşma veya sinizm; şahsi çabalara yönelik karamsarlık veya başkasına (müşterilere, hizmet sunduğu kişilere) karşı, mesafeli ve katı davranmak gibi geri çekilme davranışları veya küçümseyen, alaycı, tavırlarla kişisiz yanıtlar olarak karakterize edilmiştir. Sinizm ya da duyarsızlaşma, bir çalışanın işini, müşterilerini ve astlarını umursamadığında kurgulanır (Çiftcioğlu 2011). Sinizm diğer adıyla duyarsızlaşma, insanlar ve kişinin çalışmaları hakkında genel bir olumsuz ve katı duygu ifade eder. Örneğin yüksek seviyede duyarsızlaşmış bir kişi, insanları insan olarak görmektense objeler olarak görür. Ancak, giderek artan bir eğilim profesyonel etkinliği hariç tutarken yorgunluk ve sinizmi birlikte değerlendirmektir. Bu yaklaşımın gerekçesi profesyonel etkinliğin diğer iki boyutla şaşırtıcı derecede küçük ilişkisi olduğunu öneren meta analitik araştırmadan gelmektedir (Lee ve Ashforth 1996). Ayrıca, bazı araştırmalar bitkinlik ve sinizmin profesyonel etkinlikten tamamen bağımsız gelişmekte olduğunu göstermektedir (Frantzve 1988). Maslach ve Leiter (2008) bitkinlik ve sinizmin tükenmişliğin başlıca iki ölçümü ve çekirdeği olduğu konusunda hemfikirdirler. Duyarsızlaşmış bireylerde işe devamsızlığa(absenteizm), bağlılık eksikliğine ve çalışmaları tamamlamak için gerekli motivasyon kaybına bağlı olarak kişisel başarıda azalma ortaya çıkabilir (Çiftcioğlu 2011; Utami ve Supriyadi 2013). Tükenmişliğin ayrılma eğilimleriyle çok karmaşık bir ilişkisi vardır. Tükenmişlik arttıkça ayrılma eğilimlerinin de arttığı belirlenmiştir (Çiftcioğlu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Jones vd. 2010). Buna bağlı olarak tükenmişlik, ayrılma eğilimleriyle ilişkili diğer değişkenleri de etkileyebilir (Çiftcioğlu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Jones vd. 2010). Jones Norman ve Wier (2010) tarafından yapılan kamu

muhasebecilerin iş sonuçları üzerine stres ve tükenmişliğin etkisini değerlendirdiği bir çalışmada, tükenmişlik ayrılma eğilimleriyle doğrudan ilişkili ve ayrılma eğilimleri ile stres arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir.

Tükenmişliği oluşturan üçüncü boyut ise kişisel başarıda azalma veya kişisel başarı yoksunluğu; yeteneksizlik ya da beceriksizlik hissi, etkin bir şekilde çalışamama hali anlamlarına gelir (Short, Short ve Haugen 2015; Stoliker ve Lafreniere 2012). Çalışanın kişisel başarısızlık hissi ile dolu, kendisini işinde başarısız ve yetersiz gördüğü durumlarda ortaya çıkan bir tükenmişlik boyutudur. Düşük başarı hissi diğer iki tükenmişlik özelliğinden biraz daha karmaşıktır. Bazı durumlarda, bir dereceye kadar, hem duygusallık ve sinizm hem de ikisinin kombinasyonu gibi görünen bir fonksiyonu vardır. Tükenmişlik veya duyarsızlaşmaya katkıda bulunan, kronik, yoğun gereksinimleri olan bir işin, kişinin etkililik hissini tüketmesi muhtemeldir (Maslach vd. 2001). Bireylerin kendileri ile ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanmasının sonucu olarak işinde ve işi gereği karşılaştığı kişilerle ilişkilerinde başarısızlık ve yeterlik duygularında azalma görülür. İşinde ilerleme kaydedemediğini, hatta gerilediğini düşünen bu kişiler kendilerini suçlu hisseder (Cordes ve Dougherty 1993). Çalışan, başkaları ve kendisi hakkında geliştirdiği negatif düşünceler nedeniyle suçluluk duygusu yaşamaktadır. Kişi kendisini başarısız ve değersiz hisseder ve kişisel başarıda azalma türü tükenmişlik duygusu görünmeye başlar.

Örgüt çalışma hayatı ve çalışan performansı açısından önemli olumsuz örgütsel tutum ve davranışlara yol açan tükenmişlik kavramı, örgütsel yaşamda dikkatle incelenmesi gereken bir konudur. Tükenmişliğin çalışma verimliliğini azalttığı ve işverenler için maliyetleri arttırdığı belirlenmiştir (Çiftcioğlu 2011). Utami ve Supriyadinin araştırmasına dayalı olarak (2013), esnek çalışma düzenlemeleri, tükenmişliğin ayrılma niyetlerini de içeren zararlı etkilerini minimize etmekte etkili olarak kullanılabilir.

Tükenmişlik alanında öncüler olan Maslach ve Jackson tükenmişlik tarafından etkilenen çalışanların kendi meslek ya da istihdamlarına karşı iç çatışma yaratan hangi olumsuz duyguları deneyimlediğini keşfettiler (akt: Schaufeli vd. 2009). Zamanla

tükenmişlik, çalışanların kendi iş ortamlarında anlamlı bir katkı yapmak amacıyla sergileyecekleri yeteneklerini engelleyerek, tükenme ile kendini gösteren iç çatışma gibi birçok farklı biçimde ortaya çıkmıştır (Schaufeli vd. 2009). Bazı tükenmiş bireyler, işverenlerinin söyledikleriyle yaptıkları arasındaki farklarla mücadele edebilirler. Örneğin bir üretim işletmesinde tedarik sürecinde en uygun şartlarda yarı mamul tedarik edilmesi ve üretim maliyetlerinin minimize edilmesine yönelik beklentileri olan işverenin, satın alma sürecine gelindiğinde tüm fiyat araştırmalarını bir yana bırakarak duygusal bağı olan bir işletmeden tedarik edilmesini istemesi buna benzer bir durumdur. Mutlak başarı için ne gerekiyorsa yapılacağı yönünde beyanlarda bulunan bir yönetimi olan ve teknik direktör arayışında olan bir şehir kulübünün durumunu inceleyecek olursak; başarılı olma ihtimali yüksek tüm adaylardan en uygun olanını tercih etmek yerine hiç de azımsanmayacak bir ücretle çalışacak olan ve başarı şansı düşük bir teknik direktörü sırf hemşerilik ilişkisi nedeniyle tercih edilmesi takım taraftarları veya ilgilileri arasında tükenmişlik hissine sebep olabilir.

Alternatif olarak, bireyler, işverenin çalışanlara çalışanların işe olduğu kadar sadık olmadığını düşünebilirler. Bu dengesizlik işveren ve çalışan arasındaki güven ilişkisine zarar verebilir. Çalışanların örgüte bağlılığının yüksek olduğu işyerlerinde karşılaşılabilecek olan böylesi durumlarda, çalışanlar üst yönetimin aldığı kararların örgüte zarar vereceğini düşünerek, karar alma noktasındaki bireylere güvensizlik geliştirebilirler. Başka bir dengesizlik, işverenin iş gereksinimlerini karşılayacak yeterli kaynağı olmadığında ortaya çıkabilir. Bunun bir örneği bir işten çıkarma süreci sonrası ortaya çıkabilir (personel azaltma). İşi tamamlamak için yeterli çalışan olmayabilir. Yanı sıra kurumsallaşmamış örgütlerde iş tanımlarının zayıflığı, çalışanların görev dışı işlerle de ilgilenmelerine yönelik talepler mevcuttur. Ayrıca örgüte ait kaynakların iş taleplerini yerine getiremeyecek düzeyde sınırlı olduğu durumlar da oluşabilir. Mevcut çalışanlar kaynak yetersizliğine bağlı olarak gerginlik yaşayabilirler. İş gereksinimlerini karşılamada uygunsuz istihdam, kişisel zamandan ve sadakatten ödünle sonuçlanır (Schaufeli vd. 2009). Dolayısıyla çalışanların ya örgütsel bağlılığı azalacak ve işten ayrılmaya yönelik eğilimler içerisine girecek ya da örgütte kalarak bu stresli süreçle mücadele etme yolunu tercih edeceklerdir. Bu ve benzeri nedenlerle birçok örgütsel tutumla ilişkili olan tükenmişlik kavramı çalışmaya dâhil edilmiştir.

2.2. İlgili Literatür

2.2.1. Yurt içi Literatür

Aşağıda araştırma değişkenleri ile ilgili yapılan yurt içi çalışmalar incelenmiştir.

2.2.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı ulusal ve uluslararası literatürde çok yeni bir kavramdır. Ülkemizde yapılan tek çalışma, Şeşen ve Soran (2013) tarafından çeşitli konaklama işletmelerinde çalışan 635 kişi ile yaptıkları araştırmadır. Araştırma sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışının; özellikle işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve iş stresi gibi olumsuz tutum ve davranışları artırıcı etkisi olduğu bulunmuştur. Zorunlu vatandaşlık davranışı, bu tür olumsuz tutum ve davranışların yol açacağı maliyetlerin azaltılması açısından üzerinde durulması gereken bir konudur.

2.2.1.2. Birey-Örgüt Uyumu

Ulutaş (2010) Dalaman Uluslararası Havalimanı çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, birey-örgüt uyumu ile iş stresi arasında negatif yönde ve güçlü, verimlilik ile pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunduğunu göstermiştir.

Pekdemir ve diğerleri (2013) özel bir Vakıf Üniversitesinde MBA programına kayıtlı 249 öğrenci ile yapılan bir çalışmada, iş hayatında bulunma süresi ile medeni duruma göre birey-örgüt uyumunda farklılıklar saptanmıştır. Yıldız (2013) 352 üniversite son sınıf öğrencisi ile yaptığı çalışmada, algılanan birey-örgüt uyumunun, işe başvurma niyetini dolaylı ve dolaysız olarak etkilediğini ifade etmiştir (Yıldız 2013).

Çağrı merkezlerinde çalışan 144 personel ile yapılan bir başka çalışmada, çalışanların birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin iş stresini azaltmada önemli etkilerinin olduğu, yönetici desteğinin yüksek olması halinde birey-çevre

uyumunun iş stresi üzerindeki negatif etkisinin ortaya çıktığı belirlenmiştir (Yıldırım, Bulut ve Torun 2007).

Akbaş ve Çetin (2015)'in Kayseri'de mobilya sanayi sektöründeki 9 büyük ölçekli işletmenin 401 çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırmanın sonucuna göre, çalışanların iş tatmini ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin, örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini belirlemişlerdir.

Uçanok ve diğerlerinin (2009) araştırmasında bankacılık sektöründe şirket birleşmesi ya da satın alma yaşamış iki farklı kurumdan 44 kişinin katılımı ile yapılan analizlerde, duygusal bağlılığın, birey-örgüt uyumunu manidar seviyede belirlediği saptanmış ve kuruma yönelik iletişim çalışmaları arttıkça duygusal bağlılığın da doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir.

Uysal-Irak (2014) 283 çalışanın katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada, birey-örgüt uyumunun yaşam doyumu ve işyerinden ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu ve yaşam doyumunun da işyerinden ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu öneren modelin en iyi uyum sağlayan model olduğunu göstermiştir. Buna göre çalışan bireylerin, çalıştıkları örgütlerle aralarında bir uyum olduğunu düşünmeleri iş doyumu ya da işten ayrılma niyeti gibi tutumlarının yanı sıra genel yaşam doyumları hakkındaki düşünceleriyle de ilişkilidir.

Polatçı ve diğerleri (2014) Hitit Üniversitesi'nde görev yapan toplam 162 akademik personelden elde edilen veriler doğrultusunda birey-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif, örgütsel vatandaşlık davranışını ise pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Polatçı ve Cindioğlu (2013) ise Çorum ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, birey-örgüt uyumunun duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğunu, duygusal bağlılığın birey-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında tam aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir.

Öcel (2013) Karabük Üniversitesinde çalışan 190 akademik personel ile yaptığı araştırma sonuçlarında, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın birey-örgüt uyumu, örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını ancak devamlılık bağlılığının ise böyle bir aracı rolünün olmadığını göstermiştir.

Yapılan araştırmalar doğrultusunda örgüt kültürü ile ilişkilendirilebilecek olan birey-örgüt uyumunun olumlu örgütsel tutumlardan, verimlilik, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve duygusal/normatif bağlılık üzerinde güçlü etkileri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca uyumsuzluğun iş stresinin ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının artmasında etkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle birey-örgüt uyumu çalışanın işyerine olabilecek faydalarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi açısından önemli bir örgütsel faktördür.

2.2.1.3. Birey-İş Uyumu

Kültürel değerler üzerine yapılan çalışmada, bireyci kültürel değerlere sahip bireyler için iş uyumunun daha önemli olduğu bu sebeple de bireyci değerlere sahip bireyler açısından birey-iş uyumu ile iş tutumları ilişkisinin daha kuvvetli olacağı; toplulukçu değerlere sahip bireyleri için ise örgüt ile uyumun daha önemli olduğu ve bu sebeple de birey-örgüt uyumu ile iş tutumları arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olacağı tartışılmıştır (Aktaş 2011).

Yıldırım, Bulut ve Torun (2007) çağrı merkezlerinde çalışan 144 personel ile yapılan bir çalışmada, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin iş stresini azaltmada önemli etkilerinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Demir (2015) konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş görenlerin iş performansı ve işte kalma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla toplam 399 katılımcı ile yaptığı çalışmada, birey-örgüt uyumunun “iş performansı” ve “işte kalma niyeti” bağımlı değişkenleri ile ilişkisi olduğunu ve onları pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir.

Sezgin (2006) tarafından Ankara merkez ilçelerinde çalışan 575 öğretmenin katılımı ile yapılan araştırmada, iş doyumu yüksek, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hisseden ve çalıştığı okula bağlılık duyan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının, diğer öğretmenlere oranla daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma yaşamında bireylerin işyerinde kalması, işe bağlanması, örgüte katkı sağlamaları ve en üst seviyede verimlilikle çalışmaları beklenmektedir. Araştırmadan da anlaşılacağı üzere birey-iş uyumu çalışanın bireyci veya toplulukçu kültüre yakınlığı ile alakalı bulunmuştur. Yüksek uyumluluk düzeyine sahip çalışanlarda yüksek iş performansı, duygusal bağlılığın aracı etkisi ile işte kalma niyeti daha yüksektir. Yanı sıra iş stresinin de düşük olduğu yani bireyin işini sevdiği, işi ile ilgili konularla yaptığı tüm çalışmalardan duyduğu tatmini ifade etmektedir. Yönetim açısından birey-iş uyumu sağlanmış çalışanların varlığı örgüte bağlılıklarını ve dolayısıyla çalışan verimliliğini de olumlu etkileyecektir.

2.2.1.4. Kişilik; Uyumluluk Boyutu

Aydın (2008) yaptığı çalışmada, farklı problem çözme ve sosyal destek stratejileri düzeyine sahip ergenlerin kişisel uyum, sosyal uyum ve genel uyum düzeyleri arasında bir farklılaşma bulunmazken farklı kaçınma stratejisi düzeylerine sahip ergenlerin kişisel, sosyal ve genel uyum düzeyleri arasında önemli bir farklılaşma bulunduğu, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre kişisel uyum ve genel uyum puanlarının daha yüksek olduğu, kız ve erkek ergenlerin sosyal uyum puanları arasında bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Ayrıca, öğrencilerin kişisel, sosyal ve genel uyum düzeylerinin sınıf düzeylerine ve anne baba eğitim düzeyi, sosyal ve genel uyum puanlarına göre farklılaşmadığı, okul türüne göre kişisel uyum puanlarının farklılaşmadığı belirlenmiştir. Kişisel uyum düzeyinde ise sosyoekonomik düzey bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir (Aydın 2008).

Sıgır ve Gürbüz (2011) 458 üniversite öğrencisi ile yapılan bir çalışmada, “beş faktörlü kişilik özelliklerinden dışa dönüklük haricinde, sorumluluk, uyumluluk,

duygusal denge ve açıklık faktörlerinin akademik başarı ile olumlu yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir”. Sıgı ve diğerleri (2010) sigorta ve lojistik sektöründe 184 çalışan ile yapılan bir araştırmada çalışanların kişilik özelliklerinin, müzakerecilik yeteneğini etkilediğini saptamıştır.

Savunma sanayi işletmelerinde 304 çalışanla yapılan bir araştırmada, özellikle, uyumluluk kişilik özelliği ile işbirlikçi, uzlaşmacı, yardımsever ve geri çekilen çatışma yönetim tarzları arasındaki anlamlı ve pozitif ilişkiler dikkat çekmektedir (Erkuş ve Tabak 2009).

PTT işletmelerinde işe yeni alınan personelin kişilik özellikleri ile örgütün kültürü arasında ne ölçüde benzerlik ve uyum gösterdiğini belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmada, personelin kişilik özellikleri, kariyer tercihleri ve kurum kültür tiplerinden hangisinin personel tarafından algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır. İşyerlerinin, hiyerarşik bir örgüt kültürüne sahip olduğunu düşünen yeni personelin büyük bir çoğunluğunun “hedef yönelimli” kişilerden oluştuğu, “çok yönlü kariyeri” tercih ettikleri, hiyerarşik örgüt kültürü ile kişilik özellikleri arasında ilişki bulunduğu ifade edilmiştir (Onay ve Zel 2011).

Topcu (2015) tarafından çalışanların kişilik özelliklerinin çalışanların tutumlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada, KOBİ’lerde çalışan 421 kişiden anket yöntemi ile toplanan verilerin analizi sonucunda; kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetini etkilediği görülmüş, örgütsel tutum ve davranışlarda kişiliğin belirleyici bir rolü bulunduğu, bu ilişkide psikolojik sözleşmenin aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir.

Gelişim dönemleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, sosyo-ekonomik gelir düzeyi, geçmiş yaşantılar ve daha birçok faktörle ilişkisi olan kişilik, çalışma hayatında özdeşleşme ve işte kalma ve ayrılma niyeti ile ilişkili bir kavramdır. Nitelikli çalışanların işte kalması beklentisi ile hareket eden yöneticinin, kişiliğin etkisini de dikkate almasında fayda vardır. Kişilik boyutlarında uyumluluk ise işbirlikçi ve uzlaşmacı tutum ile çatışmalarda geri çekilme davranışları ile iş yerinde müzakereci bir

anlayış sergileyen ve başarı düzeyi yüksek bireylerin genel özellikleridir. Bu nedenle örgüt açısından uyumluluğun, aranan bir özellik olduğu görülmektedir.

2.2.1.5. İşten Ayrılma Niyeti

Gürbüz ve Bekmezci (2012) Ankara'da 259 bilgi işçisi ile yaptığı araştırma sonucunda, bilgi işçilerinin insan kaynakları yönetimi uygulamalarından duyduğu memnuniyetin, duygusal bağlılığın sağlanmasında ve işten ayrılma niyetinin azaltılmasında etkili olduğunu tespit etmiştir. Buna ilave olarak, duygusal bağlılığın, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kısmi aracılık ve düzenleyicilik rolüne sahip olduğu görülmüştür.

Büyükyılmaz ve Çakmak (2014) 570 akademik personel ile yapılan çalışmanın sonucunda, ilişkisel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin, işten ayrılma niyetini artırıcı etkisinin bulunduğunu belirlemiştir. İşlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını tespit etmiştir.

Çiftcioglu (2011) 162 muhasebeci ile yaptığı çalışmada duygusal tükenme bileşeninin algılanan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracılık etkisi olduğunu belirlenmiştir.

Baltacı ve diğerlerinin (2014) otel yöneticilerinin liderlik davranışlarının, çalışanların örgütsel adalet algılamaları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini araştırdığı çalışmada, çalışanların liderlik algılarına yönelik tutumlarının olumlu olduğu durumda, örgütsel adalet algılarının da yüksek olduğu, işten ayrılma niyetlerinin ise düştüğü ifade edilmiştir.

Beğenirbaş ve Çalışkan (2014) hizmet sektörü çalışanlarının duygusal emek gösterimlerinin, onların iş performansı ile işten ayrılma niyetleri üzerine etkisini araştırdığı çalışmada hizmet sektörü çalışanlarının duygusal emeklerinin, iş performansları ve işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli etkilere sahip olduğu

görülmüştür. Özellikle, yüzeysel rol yapan çalışanların iş performansları düşük iken, işten ayrılma niyetlerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kişiler arası çarpıklığın da çalışanların iş performanslarına olumsuz etkileri ve işten ayrılma niyetlerine ise olumlu katkılarının olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, çalışanların duygusal emeklerinin iş performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine, örgüt içinde yaşamış oldukları kişiler arası çarpıklığın kısmi aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ceylan ve Bayram (2006) yaptığı çalışmada, örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmeyen veya örgüte bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünmeyen, yalnızca alternatif azlığı nedeniyle bağlılık hisseden bireylerin, şirket sadakatlerinin azalması nedeniyle işten ayrılmayı daha fazla istediklerini ve mesleklerine düşük düzeyde bağlı olanlar için ayrılma niyetinin alternatif azlığıyla birlikte daha da güçlü bir şekilde arttığını belirlemiştir. Dolayısıyla çalışanların örgüte karşı bağlılık hissetmemelerinin ve yalnızca alternatiflerin azlığı nedeniyle işte kalma niyeti göstermelerinin örgüte bağlılık açısından yeterli olmadığının görüldüğünü ifade etmiştir.

Çakar ve Ceylan (2005) çalışanların örgütün değerlerine ve amaçlarına olan inancı arttıkça, örgütten ayrılmama konusunda hissettikleri ahlaki sorumluluğun da güçlü biçimde arttığını, çalışanların işe bağlılığı, işe katılımı, örgüte duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin azaldığını belirlemiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2013) farklı sektörlerde çalışan 572 kişi üzerinde bir araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Alt boyutlara ilişkin yapılan analizlerde ise işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Yanı sıra Büte (2011) yaptığı çalışmada iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Günlük ve diğerlerine (2013) göre muhasebecilerin iş memnuniyetlerinin artması üyesi oldukları örgütü sevmelerine ve bu örgütün amaçlarına hizmet etmekten mutluluk duymalarına neden olmaktadır. Bunun sonucunda muhasebecilerin örgütsel

objelere sarılmalarının ve özdeşleşmelerinin ifadesi olan örgüte duygusal bağlılıkları da yüksek olmaktadır. Örgüte duygusal bağlılıkları yüksek olan muhasebeciler, amaçlarına hizmet etmekten mutluluk duydukları örgütte çalışmaya devam etmekte ve işten ayrılma eğilimi düşük olmaktadır.

Kula ve diğerleri (2015) üniversite mezunu polis memurlarının, üniversite mezunu olmayan meslektaşlarına göre daha düşük seviyede örgütsel bağlılık gösterdiklerini ve daha yüksek seviyede işten ayrılma eğilimi gösterdiklerini bulmuştur.

Poyraz ve Kama (2008) kamu ve özel sektördeki 211 çalışanın katılımı ile yaptıkları çalışmada, iş güvencesi algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında “negatif yönlü” bir ilişki belirlemişlerdir.

Şahin (2011) turizm, gıda ve taşımacılık alanlarında faaliyette bulunan işletmelerde çalışan 203 çalışanın katılımı ile yaptığı çalışmasında, lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ayrıca cinsiyetin ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediği, bu ilişkinin kadın çalışanlar için erkeklerden daha kuvvetli olduğunu tespit etmiştir.

Turunç ve Çelik (2010a) yaptıkları çalışma sonucunda, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, süreç kontrol ve karar kontrol algılarını, işten ayrılma niyetlerini ve iş performanslarını anlamlı bir şekilde etkilediğini belirlemiştir. Aynı yıl yaptıkları başka bir çalışmada ise algılanan örgütsel desteğin iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasını ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak azalttığı, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak artırdığını belirlemiştir. Başka bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde, iş-aile çatışması ve örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010b).

Ünler ve diğerleri (2014) bankacılık sektöründe çalışan 182 kişi ile yaptıkları çalışmada, iş doyumu ve iletişim ikliminin işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki içinde

olduğunu belirlemiş, iş doyumu yüksek ve olumlu iletişim iklimi sahip şirketlerde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ortaya koymuşlardır.

Yıldız (2013) ticari olarak faaliyet gösteren yüzme ve fitness işletmelerinde çalışan antrenörler (N=105) ile yaptığı araştırmasında, iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif olarak etkilediğini, bu sonuca göre, başarılı çalışanlarla istikrarlı bir hizmet sunmak isteyen spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinin iş yaşam kalitesini artırarak çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltmasının akılcı bir yol olacağını ifade etmiştir.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, işten ayrılmaya etki edebilecek bireysel örgütsel ve çevresel faktörler bulunduğunu söyleyebiliriz. Bireysel faktörler arasında iş tatmini, iş yaşam kalitesi, çalışanın liderlik algısı, duygusal emek ve rol yapma davranışları, çalışanın işe ilişkin değer yargısı ve amaçları, örgüt içi bireysel çatışmalar, iş güvencesi algısı ve duygusal tükenmenin işten ayrılma niyetine pozitif etki yaptığı görülmüştür. Örgütsel faktörlerden, liderlik tarzı, örgüt kültürü tipi, çalışana yönelik örgütsel destek, iletişim iklimi, iş başlangıcında yapılan psikolojik anlaşmanın ihlali ve insan kaynakları uygulamalarının işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu görülmüştür. Çevresel etkiler arasında ise alternatif iş azlığı ve kültürün etki ettiği belirlenmiştir. Bu bağlamda işten ayrılma niyeti örgütler açısından dikkatle izlenmesi gereken yüksek personel maliyetlerine yol açabilecek önemli bir kavramdır.

2.2.1.6. İşe Yabancılaşma

Demirel, Ökten ve Kunday (2012), meslektaşlardan alınan desteğin, mobbing ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide makul bir role sahip olduğunu belirlemiştir.

Kaya ve Serçeoğlu (2013), 381 çalışan ile yaptıkları çalışmada duygusal emek ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Bununla birlikte, işe yabancılaşma üzerinde duygusal çelişkinin daha yüksek düzeyde etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, geçici olarak sözleşmeli/çağrı üzerine çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri daha yüksektir.

Eryılmaz ve Burgaz (2011) yaptığı araştırmanın sonunda, öğretmenlerin “nadiren” yabancılaşma yaşadıkları, resmi ve özel lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri arasında “anlamsızlık” ve “yalıtılmışlık” boyutlarında fark olmadığı, ancak “güçsüzlük”, “kuralsızlık” ve “kendine yabancılaşma” boyutlarında fark olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Şimşek ve diğerleri (2012) sınıf öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşma düzeyleri ile bunu etkileyen değişkenleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğunu, en fazla kuralsızlık, en az sosyal uzaklık boyutunda yabancılaşma yaşadıkları belirlemiş, öğretmenlerin yabancılaşmasına etki eden faktörlerin ise, genel olarak, sosyo-demografik özellikler ve çalışılan okul ortamına ilişkin özelliklerden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin medeni durumları, yabancılaşmanın kuralsızlık ve sosyal uzaklık alt boyutlarında anlamlı fark yaratmaktadır. Öte yandan mezun olunan lisans programı ve görev yapılan okulun eğitim öğretim açısından yeterliği, mesleki yabancılaşma açısından anlamlı şekilde farklılık yaratmaktadır. Son olarak, çalışılan okul ortamının sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma düzeylerinde hem genel yabancılaşma, hem de yabancılaşmanın tüm alt boyutlarında anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür.

Özbek’in (2011) Kırgızistan’da 110 adet işçi ile yaptığı çalışmasının sonuçlarından elde ettiği bulgulara göre, örgüte uyum sağlama, örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde aracı bir değişkendir.

Ulusoy (1988)’a göre işe-yabancılaşma düzeyini belirleyen en önemli etken denetim, ikinci etken işin rutinliği ve üçüncü etken iş koşullarından duyulan hoşnutluktur. Denetim yoğunlaştıkça işe-yabancılaşma düzeyinin de yükseldiği gözlemlenmiştir. İşçi gerçekleştirmekte olduğu işe ilişkin kararlar ve örgüt düzeyindeki kararlara katılabiliyorsa işe-yabancılaşma düzeyi düşük, katılamıyorsa işe-yabancılaşma düzeyi yüksek olmaktadır. Yapılan işin rutin olup olmaması da diğer bir etken olarak işe yabancılaşma düzeyini belirlemektedir. Gerçekleştirilen işin rutinliği yükseldikçe işe yabancılaşma düzeyi de artmaktadır. İş koşullarından duyulan hoşnutluk da işe-yabancılaşmayı belirleyen diğer bir değişken olarak bulunmuştur. İş koşullarından

hoşnut olan işçiler için işe-yabancılaşma düzeyi, iş koşullarından hoşnut olmayan işçilerin işe-yabancılaşma düzeyinden düşük bulunmuştur.

Erjem (2005) Mersin'deki iki devlet lisesinde görev yapan öğretmenlerin katıldığı, “yarı yapılandırılmış görüşme tekniği” ile bir nitel araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin bazı yabancılaştırıcı koşullar (kalabalık sınıflar, ağır ders yükü, materyal eksikliği, yönetsel sorunlar, ekonomik sorunlar) altında bulunmalarına rağmen, “yabancılaşmayı bütün boyutlarıyla ve yaygın olarak değil, bazı boyutlarıyla ve kısmî olarak yaşadıkları” bulunmuştur. Öğretmenlerin en yoğun yaşadıkları yabancılaşma “güçsüzlük” kategorisindedir. Bu konuda özellikle yönetsel süreçler önemli faktörler olarak görülmektedir. Okul yönetimlerinin merkezi ve demokratik olmadığı fikri öğretmenler arasında yaygındır. Öğretmenler yönetsel yapının bu niteliğinin katılımı azalttığını söylemektedirler. Yönetsel süreçlerin dışında kalmak öğretmenler arasında “geri çekilmeye” yol açmaktadır.

Şirin (2009) yaptığı çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük çıktığını göstermektedir. Bununla birlikte beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin en çok okula yabancılaşma boyutunda, en az ise anlamsızlık boyutunda olduğu görülmektedir. Ayrıca işe yabancılaşma duygusu, ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinde, eşi çalışmayan öğretmenlerde ve iş değişikliği yapmak isteyen öğretmenlerde daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma sorunu yaşamadığı ve çalışılan kurum, eşin çalışma durumu, iş değişikliği yapma isteği değişkenlerinin işe yabancılaşmanın önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

2.2.1.7. Tükenmişlik

Yabancılaşma ve tükenmişlik sendromunun alt boyutlarının birbirleri ile ilişkileri incelendiğinde aralarında pozitif çift yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiş, yabancılaşmanın tükenmişlik sendromunu etkilediği gibi, tükenmişlik sendromu da yabancılaşmayı etkilediği anlaşılmaktadır (Özler ve Dirican 2014).

Sağlam Arı ve diğerleri (2010) tarafından 80 yatırım uzmanı ile yapılan bu çalışmada, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde, işe bağlılığın tam aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Doğan ve diğerleri (2016) tarafından İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 417 akademisyen kapsamında, verilerin anket yöntemiyle toplandığı araştırmanın bulguları rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişlik ve tükenmişliğin tüm boyutları ile ilişkili olduğu ve tüm bu değişkenlerin tükenmişliği etkilediği; bazı demografik değişkenler ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ilişkiler/farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur.

Su ürünleri işletmeleri üzerinde bir araştırma Analizler sonucunda çalışanların tükenmişlik ve örgütsel bağlılık durumları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların demografik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Tekin vd. 2014).

Çetin ve Hazır (2012) 313 ilköğretim öğretmeni ile yaptıkları çalışmadan, tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmenin açıklanmasında kişilik boyutlarından, dışadönüklük, duygusal denge ve öz disiplin boyutlarının; duyarsızlaşma boyutunun açıklanmasında dışadönüklük, uyumluluk ve öz disiplin boyutlarının; kişisel başarı hissi azalmasında ise yalnızca öz disiplin boyutunun etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Tükenmişlik tepkisinin açıklanmasında kişilik özelliklerinin önemli etkileri olduğunu belirlemişlerdir.

Koçak (2009) okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyi üzerine yaptığı bir çalışmada, okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş, mesleki kıdem, ciddi bir sağlık sorunu yaşayıp yaşamadıklarına göre anlamlı farklılık gösterdiğini ancak yaş, cinsiyet, branş, okulun bulunduğu yerleşim birimi, öğrenci ve öğretmen sayısı gibi bağımsız değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır.

Tatlıcı ve Kırımoğlu (2008) antrenörler üzerinde yaptıkları bir çalışmada duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından her iki cinsiyette ve medeni hal durumlarına göre tükenmişliğin düşük olduğunu görmüş ve kişisel başarıda düşme hissi alt boyutunda ise her iki cinsiyette ve medeni hal durumlarına göre kişisel başarı algısı yüksek, dolayısı ile tükenmişliğin de düşük olduğu görülmüştür. Atletizm antrenörlerinin, yaş durumlarına, çalışma yıllarına, görev yaptığı yere, ekonomik durumlarına ve eğitim durumlarına göre, tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düşük ve orta çıkarıken, kişisel başarı hissi puanları yüksek çıkmıştır. Atletizm antrenörlerinin tükenmişlik düzeyi alt ölçeklerinden duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında, bayan ve erkek antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Naktiyok ve Kaygın (2012) akademik personel üzerinde bir uygulamada, akademik personelin tükenmişlik düzeyleri bakımından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük, kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu belirlemiştir. İş tatmini bakımından ise işin niteliği, iş güvenliği düzeylerinin tatminkâr olduğu, ücret, beşeri ilişkiler, çalışma koşulları ve terfi düzeylerinin kısmen tatminkâr oldukları ortaya çıkmıştır.

Terzi ve Sağlam (2013) Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlileri üzerinde yaptığı araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin haftada girilen uygulama ders saatinin çok olması, maaşlarının düşük oluşu ve akademik çalışmalarla ilgili yenilikleri takip edememe sorunlarının mesleki tükenmişliklerini artırdığını belirlemişlerdir (Terzi ve Sağlam 2013).

Toker (2011) Türkiye'deki üniversitelerde çalışan 648 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, öğretim elemanlarının tükenmişliğinin orta düzeyde olduğunu, araştırma görevlilerinin profesörlerden daha yüksek duygusal tükenmişlik puanlarına sahip olduklarını belirlemiştir. Yanı sıra, araştırma görevlilerinin doçentlerden daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma ve diğer akademisyenlerden daha düşük düzeyde kişisel başarı puanlarına sahip oldukları görülmüştür. Bununla birlikte,

demografik değişkenler içinde medeni durum ve yaşı, mesleki tükenmişlik ile anlamlı bir ilişkiye sahip olarak belirlenmiştir.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki görevli akademisyen personel ile yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre, spor eğitim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının genel anlamda örgütsel stres düzeylerinin yüksek, buna karşın tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir (Yıldırım ve Taşmektepligil 2012).

2.2.2. Yurt Dışı Literatür

Aşağıda araştırma değişkenleri ile ilgili yapılan yurt dışı çalışmalar incelenmiştir.

2.2.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Gadot (2006a, 2006b) ve diğerleri tarafından yapılan çalışmada organizasyonlarda “iyi asker sendromu”nun diğer yönlerini araştırılmış ve örgütün başarısı ile personelin kendini örgütün başarısı için çalışmak zorunda hissetmesi arasındaki sınırın ne olduğunu sorgulanarak, zorunlu vatandaşlık davranışı kavramını tartışmaya açılmıştır. Çalışanların emeklerine informal bir ödül önerilmediği durumlarda, bireysel çabanın örgütsel üretkenliği artıracakını ifade etmiştir. Zorunlu vatandaşlık davranışının en temel öncülü olarak saldırgan bir yönetici veya zorlayıcı ikna davranışları olduğu ifade edilmektedir. Gadot (2006a, 2006b) zorunlu vatandaşlık davranışını iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu tespit etmiştir.

Zhao vd. (2013) Çin’deki hizmet şirketlerinde çalışan 434 personel ile yaptığı çalışmada, kötü niyetli yönetim ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, psikolojik güvenliğe tamamen aracılık ettiğini belirlemiştir.

Zhao ve diğerkleri (2014) 67 takımda 388 üst denetçi ile yaptığı çalışma sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışı, örgütsel kimliği olumsuz yönde bozmak yoluyla örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir. Ayrıca, etkileşimsel adalet (örgütsel özdeşleşme yoluyla) zorunlu vatandaşlık davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki dolaylı etki gücünü azaltmakta, bu tür aracılı ilişki moderatörlüğünün düşük etkileşimsel adalet altında, yüksek etkileşimsel adalet altındakinden daha güçlü bir aracı etkisi olmaktadır (Zhao vd. 2014).

2.2.2.2. Birey-Örgüt Uyumu

Verquer (2003) yaptığı çalışmada, birey-örgüt uyumu ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen 21 çalışmanın meta-analitik değerlendirmesini ortaya koymaktadır. Uyum ölçeği türü, uyum hesaplama metodu, uyumun boyutları ve yerleşmiş birey-örgüt uyum ölçeğinin kullanımı olmak üzere dört moderatör çalışılmıştır. Sonuç değişkenleri ortalama etki boyutları işten ayrılma niyeti için 0.18, örgütsel bağlılık için 0.28 arasında değişiklik göstermektedir. Öznel uyum ölçekleri, uyumu hesaplamada korelasyonların kullanımı, uyum boyutu olarak değer uyumu ve yerleşmiş birey-örgüt uyum ölçeğinin kullanımı etki boyutlarını artırmıştır.

Hoffman ve Woehr (2006) birey-örgüt uyumu ve davranışsal kriter (iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışları ve sirkülasyon) arasındaki ilişki hakkında meta-analitik bir değerlendirme sağlayarak genişlettiği araştırma sonuçlarına göre; birey-örgüt uyumunun bu sonuç değişkenleriyle zayıfla orta düzey arasında ilişkili olduğunu göstermektedir. Sonuçlar ayrıca uyumun nasıl ölçüldüğünün uyum-sonuç ilişkisinin önemli bir moderatörü olduğunu sergilemektedir, bununla birlikte, uyumun tanımlanması uyum ve davranışsal kriterler arasındaki ilişkiyi modere etmemektedir.

2.2.2.3. Birey-İş Uyumu

Lauver ve Kristof-Brown (2001)'ın çalışanların birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu algıları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla ulusal bir nakliye firmasının 231 çalışanıyla (104 ofis personeli, 127 şoför) yaptıkları araştırmadan elde edilen veriler

bireyler tarafından rapor edilen iki tip uyum arasında düşük bir korelasyon ($r= 0.18$) olduğunu göstermektedir. Hem birey-iş hem de birey-örgüt uyumunun iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde eşsiz bir etkisi vardır. Birey-iş uyumu işten ayrılma niyetinin birey-örgüt uyumuna göre daha iyi bir yordayıcısıdır fakat iş uyumu üzerindeki göreceli etkilerinde çok küçük bir fark mevcuttur. Algılanan birey-örgüt uyumu ve bağlamsal performans arasında yordanan pozitif ilişki (bir çalışanın görev tanımı dışında sergilemekte olduğu ilave rol davranışları) ayrıca desteklenmiştir. Algılanan birey-iş uyumu ve görev performansı arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bir bütün olarak ele alındığında bu sonuçlar, çalışanların birey-iş ve birey-örgüt uyumu algılarının birbirinden farklı yapılar olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır.

Algılanan ve tercih edilen örgütsel kültür arasında uyum meydana getirebilmek amacıyla operasyonel hale getirilmiş birey-iş uyumunun stratejik örgütsel değişimin erken safhalarında duygusal bağlılık ve işte kalma niyetiyle nasıl ilişkili olduğunu incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada, büyük bir enerji şirketinin çalışanlarına değişim öncesi ($N=687$) ve sonrası ($N=627$) uygulanan anket verileri incelenmiştir. Rekabet Eden Değerler Model’inden (Quinn 1988) türetilmiş örgütsel kültürün dört bileşeni (insan ilişkileri, açık sistemler, dâhili süreçler ve rasyonel hedef) açısından algılarıyla ve tercihleri olduğu kadar örgüte duygusal bağlılıkları ve işte kalma niyetleri de değerlendirilmiştir. Çoklu regresyon ve yanıt yüzeyi analizi kullanılarak algılanan kültür ve kültür uyumunun zaman içerisinde ve zaman geçtikçe birey-iş uyumu pozitif olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Uyumla alakalı en güçlü kanıt, kültürün spesifik olarak değişim odaklı bileşenlerinden elde edilmiştir (Meyer vd. 2010).

Prestijli bir Çin üniversitesinde kamu yönetimi yüksek lisans öğrencisi olan 259 tam zamanlı kamu çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmada, Çin bağlamında birey-iş uyumunun iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin iyi bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Önceki bulguların aksine rekabet analizi modeli sonuçları iş tatmininin birey-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam bir arabulucu rolü oynadığını ifade etmektedir. Aslında, birey-iş uyumu arabulucu olarak iş tatmini vasıtasıyla işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Bangcheng vd. 2010).

Caldwell ve O'Reilly (1990) çeşitli iş ve organizasyonu temsil eden 7 küçük grup ile yaptığı çalışma sonuçlarına göre genel insan-iş uyumu, iş performansı ve tatmini de dâhil olmak üzere bir dizi iş çıktısı ile güçlü ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre çalışan performansı ve tatmininin, kişilerin ve işlerin değerlendirilmesi için anlamlı olduğunu belirtmişlerdir.

Sekiguchi ve Huberb (2011) yaptığı çalışmada, birey-iş uyumunun sabit süreli ve/veya bilgi-yoğun kalıcı bir pozisyon için, birey-örgüt uyumunun ise daha ağırlıklı ve kalıcı bir pozisyon için uygun olduğunu belirlemişlerdir. Buna ek olarak, çalışan konumunun sözleşme süresi (daimi çalışmaya karşı süreli sözleşmeli) ve görev elemanlarının birey-örgüt uyum ve birey-iş uyum ağırlığını etkileyen (yönetmel'e karşı yoğun bilgi) ağırlıklı faktör olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışmalar, birey-iş uyumu seviyesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işi benimseme (Carless, 2005; Hambleton ve diğerleri 2000) gibi iş davranışlarıyla pozitif, emekli olma niyetiyle (Kristof-Brown ve diğerleri 2005) de negatif ilişki olduğunu göstermektedir.

2.2.2.4. Kişilik-Uyumluluk Boyutu

Beş faktör kişilik modeli bazı stres kaynakları veya kişilik özellikleriyle de ilişkilendirilmektedir. Örneğin, tutarlılık duygusu, öz yeterlik, iyimserlik ve mizah anlayışı hem dışa dönüklük hem de nevroitiklikle ilişkilendirilirken telik/paratelik hâkimiyet, dışa vurulmamış güç motivasyonu, sosyal kaygı, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, yaşam amacı, kontrol odağı, hırsını almak ve duygu yoğunluğu dışadönüklük ile ilişkilendirilmiştir (Marshall vd. 1994). Yanı sıra, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, kaygı, kontrol odağı, öz kontrol, öfke, öfke kontrolü, duygusal etki yoğunluğu ve öfke nevroitiklik ile ilişkilendirilmiştir (Compton vd. 1996). Realo ve Allik (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada yazarlar nevroitikliğin kişisel ve sosyal öz farkındalıkla olduğu kadar sosyal kaygıyla da ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Buna ilaveten, cesaret olgunluk, iyimserlik, özsaygı, kendini kandırmanın güçlenmesi, öz gerçekleştirim, kişisel öz farkındalık, sosyal kaygı, merak, duyguların rasyonel ifadesi ve iç gözlem kavramları gelişime açıklığı gösterirken, dışa vurulmamış güç motivasyonu, esneklik, Tip A Davranış Modeli (Costa ve McCrae 1992a), öfke, hırsını başkasından alma, öfke kontrolü ve duyguların rasyonel ifadesi kavramları uyumluluğa bağlanmıştır. Öz disiplin/sorumluluk kişisel öz farkındalık, sosyal kaygı, Tip A davranış modelinin bileşenleri, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, yaşam amacı, kontrol odağı, öz kontrol ve bireyin kendine olan inancı (Marshall vd. 1994) ile ilişkilendirilmiştir.

Beş faktör modeli aynı zamanda spor yapmak, sigara içmek, trafik kazasına karışmak ve içki içmek gibi sağlık uygulamalarıyla da ilişkilidir. Mesela beş faktörün her birinin diğerinden ve sağlık uygulamalarından ayrıştırıldığı bir birleştirilmiş veri analizinde Booth-Kewley ve Vickers (1994), şu tespitleri gerçekleştirmiştir;

1. Öz disiplin sağlık davranışları, kaza kontrol davranışları ve trafikte risk almayla bağlantılıdır,
2. Nevrotiklik herhangi bir sağlık uygulaması ile bağlantılı değildir,
3. Dışadönüklük trafikte risk alma davranışları ile bağlantılıdır,
4. Gelişime açıklık maddesi risk alımıyla bağlantılıdır ve
5. Uyumluluk trafikte risk alma davranışı ile bağlantılıdır.

60 yıldan uzun süreli boylamsal ilginç bir araştırmada Tucker ve diğerleri (1995) sigara ve alkol kullanımının çocukluktaki öz disiplinle negatif olarak yordanabileceğini, yani öz disiplin ölçümündeki yüksek puanların sağlık açısından daha az risk almayla ilişkilendirilebileceğini göstermiştir. İlginç olarak sigara içme davranışı neşeli olma (yani dışadönüklük) ile pozitif olarak yordanırken, sosyallik (yani dışadönüklük) alkol kullanımı ile pozitif olarak bağlantılıdır ki bu da bu tip özelliklerin sağlık üzerinde potansiyel negatif bir etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir (Tucker vd. 1995).

2.2.2.5. İşten Ayrılma Niyeti

Avustralya'nın en büyük finans kuruluşlarından (N ¼ 784) birinde çalışan bireysel bankacılık çalışanları üzerinde ulusal düzeyde yapılan bir araştırmada prim

odaklı veya duygusal bağlılığa sahip yüksek performanslı çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki prim odaklı olmadaki artışlarla önemli düzeyde bir artış sergilememektedir (Voigt ve Hirst 2014).

Hizmet şirketleri dâhil olmak üzere Pakistan'daki sekiz şirketin çalışan-süpervizör çiftleri (N = 321) üzerinde yapılan çalışmadan alınan bilgilerle birlikte kişilik etkisi (pozitif duygusallık ve negatif duygusallık) ile anahtar iki iş sonuç değişkeni (iş performansı ve sirkülasyon) arasındaki ilişkilerin iş tatmini seviyesine bağlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan çalışma sonuçlarına göre, pozitif ve negatif duygusallık performansı ve işten ayrılma niyetini etkilemekte, iş tatmini bu ilişkileri ılımlı hale getirmektedir (Bouckennooghe vd. 2013).

D.-C. Lee ve diğerleri (2012) yabancı şirketlerde çalışanların, kurumsal sponsorluk, örgütsel bağlılık, örgütsel uyum ve sirkülasyon niyeti arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Sonuçlar şu şekildedir; daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanların sirkülasyon niyeti daha düşüktür. Örgütsel bağlılık örgütsel uyumu artırabilmektedir; daha yüksek düzeyde örgütsel uyuma sahip şirketlerdeki sirkülasyon niyeti daha düşük olacaktır, aynı düzeyde örgütsel bağlılığa sahip şirketlerdeki kurumsal sponsorluk benzer özelliklere sahip başka şirketlerdekinden daha yüksek düzeyde olduğunda sirkülasyon niyeti de daha düşük olacaktır. Örneklem içerisinde örgütsel bağlılık puanı düşük olmasına rağmen örgütsel bağlılığın ve uyumun pozitif etkide bulunduğu desteklenmiştir.

Tepper ve diğerleri (2009) tarafından suiistimal edilen gözetim ve astların işyeri sapmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla ikili bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Üç şirketin çalışanlarıyla gerçekleştirilen kesitsel çalışmanın sonuçları, suiistimal edilen gözetimin astların işten ayrılma niyetleri yüksek olduğunda astların işyeri sapmaları ve süpervizör kaynaklı sapmalarla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Sonuçlar ayrıca işten ayrılma niyeti yüksek olduğunda suiistimal edilen gözetimin şirket kaynaklı sapmadan ziyade süpervizör kaynaklı sapmayla alakalı olduğunu desteklemektedir.

Tett ve Meyer (1993) yaptığı derlemede, 155 çalışmadan toplam 178 bağımsız örneklemden elde edilen bulgularla çeşitli sonuçlar elde etmiştir. Araştırmaya göre (a) tatmin ve bağlılık ayrı ayrı niyet/idrakin yordanmasına katkıda bulunmakta; (b) niyet/idrak bağlılıktan ziyade tatminle daha iyi yordanmakta; (c) niyet/idrak sirkülasyonla alakalı neredeyse bütün davranışsal bağlara aracılık etmekte; ve (d) sirkülasyon sürecine davranışsal katkıların tekli ölçekler karşısında çoklu ölçeklerin kullanımına, göre değişiklik göstermektedir.

2.2.2.6. İşe Yabancılaşma

Literatürde çokça atıf alan, akıl hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, öznel olarak bir kişinin iş aktiviteleri üzerindeki etkisizliği olarak tanımlanan yabancılaşma incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, otorite ilişkilerinin astları karşılıklı olarak etkilemesi durumunda yabancılaşma artmaktadır. Bu, özellikle uygulayıcılar ve denekleri arasında büyük konumsal uyumsuzluklar bulunduğu, otoritenin diktatörce uygulandığında ve otoritelerin fiziksel olarak erişilemez olduğu durumlarda daha belirgindir. Hastane fırsat yapısı içerisindeki kariyer tecrübeleri yabancılaşmayla alakalıdır; sınırlı başarı ve harici iş ödülleri açısından tatminsizlik yabancılaştırıcı etkenlerdir. Sonuç olarak, izole ve sosyal bağlar dışında görev yapan çalışanlar yoğun yabancılaşmaya maruz kalır (Pearlin 1962).

Davranış bilimi literatüründe işe yabancılaşma ve iş tatmini yaklaşımları paralel olsa da ayrı çalışma alanlarıdır. Bu yaklaşımların aynı yapının farklı terimleri mi yoksa farklı yaklaşımlar mı olduğunu belirlemek amacıyla operasyonel ölçütler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sonucunda sadece işle alakalı değişkenler incelendiğinde iki yaklaşımın ölçütlerinin oldukça benzer olduğunu ortaya konulmuştur. Aslında, işe yabancılaşma resmi eğitim seviyesine farklı açılardan bağlı görünmekte ve sadece belirli mesleki seviyeler için geçerli olmaktadır. Sonuçlar, iki değişkenin ölçümleri arasındaki kayda değer iç içe geçmiş bir örtüşmenin işe yabancılaşmanın yeniden hayata geçirilmesinde değer biçen veya sübjektif bir reaksiyondan ziyade yapısal ve objektif bir durum olduğunu göstermektedir (Seybolt ve Gruenfeld 1976).

Hindistan’da, işe yabancılaşmanın mevcut teorik açıklamaları ve batı dünyasında geliştirilen düzeltici yönetim uygulamalarını değerlendirmek amacıyla yapılan bu çalışma, öncelikle yabancılaşmanın batıya özgü kalıtsal kültürel yargı izahat modellerini belirleyerek desteklenmekte ve bunun Hindistan gibi doğu toplumlarının yabancılaşma ve aksi olan işe bağlılık kavramlarını açıklamakta ne denli başarısız olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak bu çalışma, Hindistan’daki çalışanlar arasındaki yabancılaşmanın gelişiminden sorumlu bazı kritik ve yerel değişkenlerini incelemektedir. Hindu çalışanların vakası gelişen bir ülke bağlamında yabancılaşma araştırması açısından aydınlatıcı bir örnek teşkil etmektedir ki bu batıya has izahat modellerini tamamen kabul etmenin ötesinde yerel izahatlerin keşfedilmesini teşvik etmektedir (Kanungo 1990).

Cheung (2008) tarafından Hong Kong da yapılan bir çalışmada elde edilen bulgulara göre, çalışan bağlılığı konusundaki geciken iş yapılanmasının etkisi net değildir, çünkü işin yeniden yapılandırılması hem stresli hem de çalışma şartlarında gelişmelere açıktır. Bu etki, işe yabancılaşma ile birlikte ortaya çıktığında özellikle alt sınıf çalışanlarda muhtemelen zararlıdır çünkü işçi bununla baş etme gücüne sahip değildir. Bu olasılıklar Hong Kong’da rastgele seçilmiş çalışan insanlarla gerçekleştirilen telefon görüşmeleri vasıtasıyla incelenmiştir. Sonuçlar, işin yeniden yapılandırılmasının iş bağlılığına şartlara bağlı olarak zarar verdiğini desteklemektedir. Farklı geçmiş özelliklerle yordanabilen işin yeniden yapılandırılması ve işe yabancılaşma arasındaki bağımsızlığın bulguları açısından seçenekler güvenilirdir. Dolayısıyla işe yabancılaşmaktan kaçınmanın güçlendirilmesi işin yeniden yapılandırılması açısından çalışanların iş bağlılığı için tavsiye edilmektedir (Cheung 2008).

Camerino ve diğerleri (2005) tarafından, hemşirelik mesleğinde yaşa bağlı olarak değişiklik gösteren işe yabancılaşma mekanizması tarafından bozulabilen iş yapabilme yeteneğini ortaya koyabilmek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Bir sonraki çalışmaya katılacak olan hemşireler arasından 27.146 hemşire örnekleme seçilmiştir. Yaşa ek olarak işe yabancılaşma belirleyicileri olarak işyerindeki tacizler değerlendirmeye alınmıştır. İşe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlamlar işe yabancılaşmanın belirtileri olarak kullanılmıştır. Nihai olarak iş

yapabilirlik endeksi (WAI) sonuç değişkeni olarak ele alınmıştır. İşe yabancılaşma hipotezini değerlendirmek amacıyla yapısal bir denklem model olarak kullanılmıştır. Model, verilere iyi bir şekilde uyum sağlamıştır. Araştırma bulgularına göre işe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlamlar iş yapabilirlik (WAI) üzerinde farklı etkilere sahiptir. Yoğun iş talepleri, iş yerindeki yüksek düzey taciz ve düşük iş kontrolü ve yaş, iş kontrolü üzerinde (işe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlikler ve işe yüklenen anlam vasıtasıyla) direkt ve dolaylı etkilere sahiptir. Daha yaşlı hemşirelerin düşük iş yapabilirliğinin sebebi yaşa bağlı etkenlerle birlikte daha da artan iş yükü, düşük iş kontrolü ve işyerindeki tacizdir. Bu durumun aksine 50 yaşın altındaki hemşirelerde azalan iş yapabilirliğinin sebebi hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlam olup bunlar hemşirelerin daha profesyonel bir yapıya ve daha üst düzey mesleki bir tecrübeye ulaşmalarını engellemektedir.

Hollanda’da ebelerle (N: 790, cevap oranı %61) yapılan araştırmada ise yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutu incelenmiştir. Elde edilen bulgular, işe yabancılaşmanın (güçsüzlük ve anlamsızlık) örgütsel bağlılığı, iş çabasını ve düşük bir oranda iş-aile kuvvetlendirmesini etkilediğini göstermektedir. Yüksek düzeydeki iş anlamsızlığı özellikle bu sonuçlar üzerinde negatif olarak etkilidir (Tummers ve Den Dulk 2013).

2.2.2.7. Tükenmişlik

“Başarı başarıyı doğurur” deyişine birçok insan katılacaktır. Bununla birlikte bu hikâyenin tamamı değildir. Salanova ve diğerleri (2010) psikososyal faktörlerin (yani performans engelleri ve kolaylaştırıcıları) olduğu kadar psikolojik sağlığın da (yani tükenmişlik ve bağlılık) başarı üzerindeki ilave etkilerini incelemektedir. Araştırmacılar, temelde daha özel olarak ileriki performansı direkt olarak etkilemek yerine engellerin ve kolaylaştırıcıların sağlık vasıtasıyla dolaylı bir etkide bulunduğunu gösterme amacı gütmektedirler. Bu amaçla toplam 527 üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklem ile gerçekleştirdikleri çalışmada; öğrencilerin eski ve yeni ortalama notları üniversite kayıtlarından alınmıştır. Sonuçlara göre yapısal eşitlik modellemesi öğrencinin gelecek performansı için en iyi yordayıcının önceki performansı olduğunu

göstermiştir. Beklenildiği gibi çalışma bağlılığı bir yandan performans engelleri ve kolaylaştırıcıları arasındaki ilişkiye, bir yandan da gelecekteki performansa aracı olmaktadır. Beklentilerin aksine, engellerin varlığı ve kolaylaştırıcıların yokluğu ile güçlü bir biçimde ilişkilendirilmesine rağmen tükenmişlik gelecekteki performansı yordamamaktadır. Sonuçlarımız sadece “başarı başarıyı doğurur” (yani gelecek performansın en iyi yordayıcısı geçmiş performanstır) düsturunun değil aynı zamanda çalışma bağlılığı gibi pozitif psikolojik durumların gelecekteki performansı açıklamakta önemli olduğunu, en azından çalışma tükenmişliği gibi negatif durumlardan daha önemli olduğunu göstermiştir.

Świetochowski (2011) yaptığı çalışmada, Ludz'ta üç üniversiteden (üniversite, tıp akademisi ve teknik üniversite) 97 akademik personel ile lisede çalışan 100 öğretmen karşılaştırmıştır. Sonuçlar liselerden ziyade üniversitelerdeki tükenmişlik sendromunun daha düşük olduğunu göstermiştir. Bireysel faktörler arasında sadece iki mizaç özelliği (duygusal tepkisellik ve sürdürme) ve bir kişilik özelliğinin (dışa dönüklük) profesyonel tükenmişlikte önemli belirleyiciler gibi görüldüğünü ifade etmiştir. Algılanan sosyal desteğin ise tükenmişlik sendromunun ilerlemesini durdurmadığını belirlemiştir.

Watts ve Robertson (2011) akademik personelin tükenmişlik durumu hakkında bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, akademik personelin özellikle yüksek lisans olmak üzere yüksek sayıda öğrenci ile ilgilenmek durumunda kalmasının tükenmişliği güçlü bir biçimde yordadığını ortaya koymaktadır. Diğer yordayıcı değişkenler arasında cinsiyet ve duygusal tükenmişlik boyutunda tipik olarak yüksek puan alan erkek ve kadın akademisyenlerde bulunan daha yüksek benlik yitim puanları bulunmaktadır. Ayrıca yaş da bir ilişki ortaya koymaktadır, daha genç personel duygusal tükenmişliğe karşı daha korunmasızdır. Üniversite akademisyenlerinin tükenmişliği okul öğretmenleri ve sağlık çalışanları gibi hizmet sektör çalışanları ile mukayese edilebilir. Mevcut inceleme farklı üniversite bağlamları arasındaki karşılaştırmaların yetersizliğini göstermektedir, dolayısıyla üniversite akademisyenlerinin tükenmişliğini ölçerken kurum yaşı gibi ılımlaştırıcı değişkenlerin potansiyel etkilerini kontrol etmek amacıyla birden çok kampüste gerçekleştirilen çalışmalar yapılması gerektiğini belirtmiştir.

Kahn ve diğerleri (2015) Pakistan'daki üniversitelerde çalışan akademisyenlerin demografik değişkenleri ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin akademisyenleri nasıl etkilediğini incelemek amacıyla, 265 katılımcıya anket bazlı bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Betimsel analiz gibi istatistiksel teknikler kullanılarak ortaya konan sonuçlar genç akademisyenlerin yüksek düzeyde tükenmişliğe sahip olduklarını ve cinsiyet ve medeni durumun tükenmişlik düzeyi üzerinde bir fark yaratmadığını ortaya koymaktadır. Bu çalışma ayrıca yaş, tecrübe ve görevlendirmenin tükenmişlik düzeyi ile kayda değer bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir.

Kesitsel olarak tasarlanmış, rastgele seçilen (N=409) üniversite çalışanlarının iş yeri rahatsızlık sebeplerini belirlemeye yönelik bir araştırmada belirlenen rahatsızlık sebepleri şunlardır: fiziksel çevre (çalışma ortamı, fiziki durumlar, seyahat/erişim), organizasyon (programlar, yapı, fonksiyonlar, kişiler arası ilişkiler) ve bireysel şartlar (iş yükü, güçsüzlük, ödüller, savsaklama). Hiyerarşik yapıyı beğenmeyen çalışanlar coşkulu; rutin görevlerden şikâyet edenler yeterince motive olmamış; yapı kontrol sistemlerinden rahatsız olanlar yıpranmış olarak sınıflandırılabilirler (Montero-Marín vd. 2013).

Umman'da akademik profesyoneller ile yapılan bir çalışmada, toplam tükenmişlikteki artışın ve duygusal tükenmişlik ile düşük kişisel başarı olarak adlandırabileceğimiz iki faktörü, iş tatminini azaltmaktadır. Bununla birlikte, tükenmişliğin üçüncü faktörünün, yani benlik yitimi, iş tatminiyle pozitif bir ilişkisi bulunmaktadır. Düşük tükenmişlik ve yüksek iş tatminindeki yüksek maneviyat etkisi tükenmişliğin üç faktörünü de negatif yönde etkilemektedir. Bulgular, maneviyatın tükenmişlik ve iş tatmini arasında bulunan ilişkideki ılımlılaştırıcı etkisini göstermemektedir. Öğretmenlerde görülen tükenmişlik, örgütsel psikoloji alanında çalışan akademik enstitülerin ve araştırmacıların yönetimi için tavsiyeler barındıran bulguları hem akademik hem de ekonomik açıdan etkilemektedir (Kumar, 2015).

Gibson ve diğerleri tarafından (2016) yılında Atletizm antrenörleri ile bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Daha önceki yapılan araştırma sonuçları da dikkate alınarak, örneğin MBI ve ATBI tarafından ölçüldüğü kadarıyla kişisel ve çevresel etmenler atletizm antrenörlerinin tükenmişlikleri kuvvetli bir şekilde

ilişkilendirilmektedir. Elde edilen bulgulara göre, bir atletizm antrenörünün tükenmişlik algısını artıran tek bir etmen belirlemek zorken antrenörler durumla alakalı karakteristikleri göz önünde bulundurmalı ve tükenmişlik riskini azaltacak aksiyonlar almalıdır (Gibson, Cohen ve Boyce 2016). Benzer bir çalışmada Short vd. (2015) 101 antrenör ile yaptığı çalışmada, koçluk etkisi ile tükenmişlik arasında negatif bir etki belirlemişlerdir. Düşük etkili koçların yüksek etkili koçlara göre daha fazla tükenmişlik hissettiğini belirlemiştir (Short vd. 2015).

Güney Afrika'daki yükseköğretim kurumlarından sınıflara ayrılmış rastgele örneklem (N=595) üzerinde kesitsel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, iş taleplerinin ve yeterli iş kaynağı bulunmamasının tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu teyit ederken, iş kaynaklarının çalışan bağlılığına katkıda bulunduğunu göstermiştir. Tasarrufi iyimserlik, iş kaynakları algısı üzerinde güçlü ve direkt bir etkili iken, tükenmişlik, çalışan bağlılığı, hastalık ve örgütsel bağlılık üzerinde güçlü bir şekilde dolaylı olarak (iş kaynakları vasıtasıyla) etkilidir. Bu çalışmanın sonuçları tükenmişliğin ve bağlılığın çift süreç modelini tasarrufi iyimserliğin model yapısı üzerindeki güçlü etkilerini göstererek ileri taşımaktadır (Barkhuizen, Rothmann, ve Van De Vijver 2014).

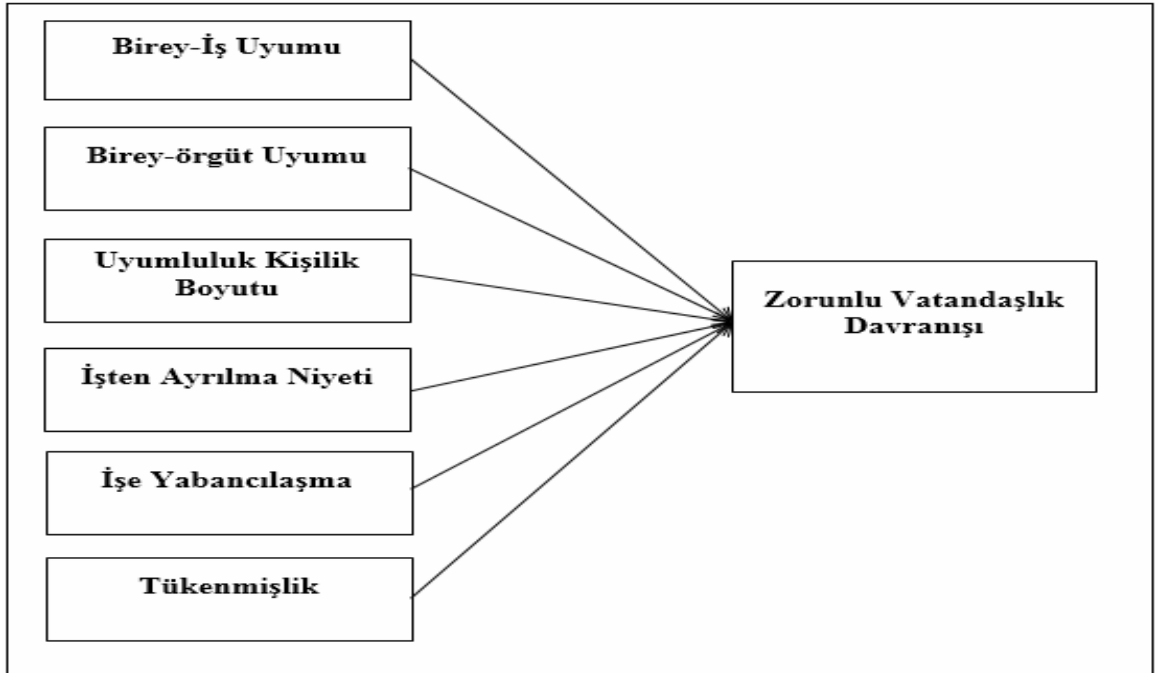
III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, ana kütle ve örnekleme, veri toplama yöntemi ile veri toplama araçları ve verilerin çözümlemesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada nicel araştırma yaklaşımına ilişkin genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma probleminin çözümünde kullanılacak olan veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmanın şekilsel modeli aşağıda verilmiştir.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın ana kütlesi Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Örneklem grubu ise bu ana kütle içerisinde rastlantısal yöntemle seçilen kamu veya özel eğitim kurumlarının ilgili bölümlerinde çalışan 301 (214 Kadın, 87 Erkek) akademik personelden oluşmuştur.

Tablo 3.1: $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Ana kütle Büyükliği	+ 0.03 örnekleme hatası			+ 0.05 örnekleme hatası			+ 0.10 örnekleme hatası		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 Milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50

Tablo 3.1. incelendiğinde, örnekleme hatasını azaltmak için örneklem büyüklüğünün artırılması gerektiği görülmektedir. Diğer yandan seçilen hata payına göre belli bir değerden sonra örneklem büyüklüğünün artmasına gerek olmadığı söylenebilir.

Araştırmanın ana kütlesi Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelden oluşmaktadır. Araştırma evreninde yer alan eleman sayısı $\pm 25;1350$ kişidir.

Tablo 3.1’den hareketle değerlendirmeye alınan eleman sayısının evreni temsil edebilecek büyüklükte olduğu söylenebilir. Aşağıda araştırmaya katılan akademisyenlerin profili yer almaktadır.

Tablo 3.2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadın	214	71,1
Erkek	87	28,9
Toplam	301	100,0
Yaş	Frekans (f)	Yüzde (%)
25-30 Yaş Arası	49	16,3
31-40 Yaş Arası	135	44,9
41-50 Yaş Arası	75	24,9
51 Yaş ve Üzeri	36	12,0
Toplam	295	98,0
Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli	209	69,4
Bekar	92	30,6
Toplam	301	100,0
Eğitim Düzeyi	Frekans (f)	Yüzde (%)
Lisans	27	5,1
Lisans Üstü (Yüksek Lisans)	66	22,5
Lisans Üstü (Doktora)	207	69,3
Toplam	300	96,9
Çalışma Pozisyonu	Frekans (f)	Yüzde (%)
Daimi Statüde	187	62,1
Sözleşmeli Statüde	113	37,5
Toplam	300	99,7
Görev Unvanı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Profesör Doktor	7	2,3
Doçent Doktor	53	17,6
Yardımcı Doçent Doktor	78	25,9
Öğretim Görevlisi	54	17,9
Okutman	29	9,6
Araştırma Görevlisi	69	22,9
Eğitim Öğretim Planlamacısı	0	0
Uzman	9	3,0
Toplam	299	99,3
Lisans Mezuniyet Alanı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	172	57,1
Antrenörlük Eğitimi	31	10,3
Spor Yöneticiliği	42	14,0
Rekreasyon Eğitimi	20	6,6
Diğer	35	11,6
Toplam	300	99,7
Görevi Kabul Konusunda Size Danışıldı mı?	Frekans	Yüzde (%)
Evet Danışıldı	154	51,2
Hayır Danışılmadı	66	21,9
Kısmen Danışıldı	58	19,3
Kabul etmem yönünde telkin edilmek için	23	7,6
Kabul etmemem yönünde telkin edilmek için	0	0
Toplam	301	100,0

Tablo 3.2.’de akademisyenlerin cinsiyet dağılımları incelendiğinde büyük çoğunluğun erkeklerden oluştuğu (%71,1), kadınların oranının düşük olduğu (%28,9) görülmektedir.

Akademisyenlerin yaş aralıkları ve yüzde dağılımları şu şekildedir. Akademisyenlerin, %16,3'ü 25-30 yaş arası, %44,9'u 30-40 yaş arası, %24,9'u 40-50 yaş arası ve %12'si ise 51 yaş ve üzeridir.

Akademisyenlerin medeni durumları itibariyle çoğunluğunun %69,4'ü evli, %30,6'sının ise bekar olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyleri itibariyle dağılımları incelendiğinde ise akademisyenlerin %5,1'i lisans mezunu, %12,5'i yüksek lisans ve %39,3'ünün ise doktora derecesi almış olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin %62,1'i daimi statüde ve %37,5'i sözleşmeli statüde çalıştıklarını bildirmişler fakat bu durum görev unvanında belirtilmiş olan ve üniversitelerde daimi statüde çalışılan iki pozisyon olan profesör doktor ve doçentlerin toplam oranı %19,9'u ile çelişmektedir.

Tablo 3.2.'de akademisyenlerin yerine getirdikleri görevlerinde aldıkları unvanlar incelendiğinde, %2,3'ü profesör doktor, %17,6'sı doçent doktor, %25,9'u yardımcı doçent doktor, %17,9'u öğretim görevlisi, %9,6'sı okutman, %22,9'u araştırma görevlisi ve %3'ünün uzman kadrosunda çalıştığı belirlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılanlar arasında spor eğitimi kurumlarında eğitim öğretim planlamacısı bulunmadığı, uzman unvanlıların ise çok az olduğu, çoğunluğun ise yardımcı doçent ve araştırma görevlileri olduğu görülmektedir.

Mezuniyet alanlarına göre, akademisyenlerin yarısından fazlasının %57,1'i Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, %10,3'ü Antrenörlük Eğitimi, %14'ü Spor Yöneticiliği, %6,6'sı Rekreasyon Eğitimi ve %11,6'sının diğer alanlardan mezun olduğu belirlenmiştir. Buna göre spor eğitimi kurumlarında, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği mezunlarının istihdamının daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların "Görevlendirme yapılırken, görevi kabul konusunda size danışıldı mı?" sorusuna katılımcıların verdiği cevaplar neticesinde; akademisyenlerin %51,2'si görevlendirmelerde kendisine danışıldığını, %21,9'u danışılmadığını, %19,3'ü kısmen danışıldığını ve %7,6'sı görevi kabul etmeleri yönünde telkin edilmek için danışıldığını

belirtmişlerdir. Buna göre yönetimlerin görevlendirme yaparken büyük oranda akademisyenlere danıştığı belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara ait demografik değişkenler, ikinci bölümde ise araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenmiş olan ölçeklerde yer alan toplam 7 değişkene ait 48 ifade yer almaktadır. Anketler katılımcılara elektronik posta aracılığıyla ulaştırılmıştır.

Araştırma anketinde kullanılan tüm ölçeklerde yer alan ifadeler 5 dereceli Likert formatında oluşturulmuş ve ölçeğin yönergesi de buna uygun olarak yapılandırılmıştır. Derecelendirme, “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “kararsızım” (3), “katılıyorum” (4) ve “kesinlikle katılıyorum” (5) şeklinde yapılmakta ve puanlanmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde anket formunda yer alan ölçeklere ilişkin bilgiler yer alacaktır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun olarak akademisyenlerin yaşları, eğitim durumları ve tecrübeleri, çalışma statüsü vb. ile ilgili bilgi toplamak için hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Akademisyenlerin örgütsel davranış ve tutumlarının belirlenmesi için ise aşağıdaki ölçekler kullanılmıştır;

- 1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği:** Vigota-Gadot (2007)’den uyarlanan tek boyutlu beş maddeli Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ZVDÖ) kullanılmıştır. Vigota ve Gadot’un (2007) geliştirdiği anketin kullandığı çalışmada, Zhao ve diğerleri (2014) Cronbach alpha değerini 0,87

olarak belirlenmiştir. Şeşen ve Soran (2013) yaptığı çalışmada ise 0,94 olarak belirlenmiştir. Ölçek “İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor”, “İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır” ve “Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir” gibi ifadeler içermektedir.

2. **Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği:** Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen dört maddelik, tek boyutlu kişi-örgüt uyumu ölçeği kullanılmıştır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,82 olarak belirlenmiştir. “Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.”, “Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.”, “Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.” ve “Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.” ölçekte yer alan ifadelerdir.
3. **Birey-İş Uyumu Ölçeği:** Akademisyenlerin birey-iş uyumunu ölçmek için Saks ve Ashforth (2002) tarafından geliştirilen dört maddelik tek boyutlu kişi-iş uyumu ölçeği kullanılmıştır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,80 olarak belirlenmiştir. “Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler işin gereksinimlerini karşılamaktadır.”, “Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.”, “Yaptığım iş benim için en uygun olan iştir.” ve “Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.” Ölçekte yer alan ifadelerdir.
4. **Uyumluluk Ölçeği:** Uyumluluğun ölçülmesinde Costa ve McCrae (1992) tarafından geliştirilen tek boyutlu on iki ifadeden oluşan, Neo FFI Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Karaca (2015) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,86 olarak belirlenmiştir. Ölçek, “Tanıştığım her insana karşı, nazik olmaya çabalarım”, “Arkadaşlarımla ve ailemle, sık sık müzakere yaparım”, “Bazı insanlar, benim, bencil ve egoist olduğumu düşünür” ve “Bazı insanlar, benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür” ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.

5. **İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** Akademisyenlerin işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla, Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilen tek boyutlu, altı ifadeden oluşan, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ) kullanılmıştır. Ölçek Küçükusta (2007) tarafından konaklama işletmelerinde uygulanmış ve Cronbach alpha güvenirlik katsayısı 0,72 olarak bildirilmiştir. Ölçek, “Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?”, “Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1’den 5’e kadar derecelendiriniz” ve “Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1’den 5’ye kadar derecelendiriniz” işten ayrılma niyeti ölçeğinde bulunan ifadelerden bazılarıdır.
6. **İşe Yabancılaşma Ölçeği:** Ortar ve Halaçoğlu (2011) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ) kullanılmıştır. Ortar ve Halaçoğlu (2011) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,97 olarak belirlenmiştir. Ölçek tek boyutlu ve on maddeden oluşmakta olup, “Geçimini işten sağlayan insanlar, belirli amaçlar peşinden koşan insanlar tarafından idare edilebilir, yanlış yönlendirilebilirler”, “Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum”, “Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır” ve “İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum”, akademisyenlerde mesleğe yabancılaşma ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.
7. **Tükenmişlik Ölçeği:** Katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Kristensen ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilmiş olan “Tükenmişlik Ölçeğinden” faydalanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 7 ifadeden oluşmaktadır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,90 olarak belirlenmiştir. “İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.”, “İşim duygusal olarak beni yormaktadır.” ve “İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.” Tükenmişlik ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.

3.5. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirliği

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce yapılması gereken, ölçekleri güvenilirliklerinin değerlendirilmesidir. Güvenilirlik, ölçmelerin tekrarlanması halinde ortaya çıkan tutarlı sonuçlardır (Nakip 2006). Yani ölçüm sonuçları farklı yerlerde uygulandığında benzer sonucu vermelidir veya bağımsız ölçümlerde benzer kararlı sonuç alınmalıdır. İçsel tutarlılığın ölçümünde en yaygın olarak kullanılan yöntem “alfa katsayısıdır. Alfa katsayısı sıfır ile bir arasında pozitif bir değer olup ve ağırlıklı standart değişimi ifade eden, ölçeğin için güvenilirliğini test etmede en yaygın kullanılan yöntemdir. Araştırmada ölçek güvenilirliğinden söz edebilmek için ölçülen alfa değerinin 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir. Alfa katsayısının önemli bir özelliği de ölçekte yer alan madde sayısı arttıkça, alfa değerinin de artmasıdır (Nakip 2006; Altunışık 2010). Bu nedenle araştırmada kullanılan ölçekler kısa formulu olanlardan seçilmeye çalışılmıştır.

Anket formunda yer alan her bir değişken için hesaplanan Alpha değerleri Tablo 2’de görüldüğü gibidir.

Tablo 3.3: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Araştırma Değişkenleri	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	5	0,902
Birey- Örgüt Uyumu	4	0,745
Birey- İş Uyumu	4	0,900
Uyumluluk Kişilik Boyutu	12	0,749
İşten Ayrılma Niyeti	6	0,878
İşe Yabancılaşma	10	0,816
Tükenmişlik	7	0,838

Tablo 3.3.’de araştırmada kullanılan ölçeklerin madde sayıları ile Cronbach alfa katsayıları görülmektedir. Değerler incelendiğinde ölçeklerin içsel tutarlılığının yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları 0,745 ile 0,902 aralığında değerler almıştır. Bu sonuç ölçeklerin güvenilir olduğunu ve ölçmek istenilen özelliğin büyük olasılıkla doğru biçimde ölçüldüğünü göstermektedir.

3.6. Verilerin Toplanması

Araştırmanın evreni Türkiye'deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Üniversitelerin ilgili bölümlerinde çalışmakta olan tüm akademik personele anket formu gönderilmiştir. Anketlerin uygulanması aşamasında katılımcıların elektronik postalarına gönderilen anketler aracılığıyla araştırmaya esas teşkil edecek verilerin toplanması sağlanmıştır. Anket yardımı ile birincil kaynaktan toplanan veriler istatistiksel paket programları yardımıyla değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma kapsamında 325 anket cevaplanmış, bunlardan 24 adedi eksiklikler nedeniyle veri setinden çıkarılmış, araştırma toplam 301 katılımcının verdiği cevaplar ile tamamlanmıştır. Araştırmaya katılanların oranı ana kütlenin %24'ü olarak belirlenmiştir. Katılım oranının bu düzeyde kalmasına sebep olarak, veri toplama yönteminde elektronik posta kullanılmış olması gerekçe gösterilebilir. Anket uygulamalarında genellikle yüz yüze iletişim tercih edilmektedir. Gerek iletişim türü gerekse soruların uzunluğu veya zaman alıcılığı yönündeki katılımcı algısı nedeniyle katılım oranı %24 dür.

3.7. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmacı tarafından toplanan veriler önce bilgisayar ortamında SPSS programına kaydedilmiştir. Değerlendirmede öncelikli olarak, ölçek ifadelerine verilen cevapların güvenilirliğine bakılmış, frekans dağılımları incelenmiş, tanımlayıcı ve keşifsel faktör analizleri uygulanmıştır. Araştırma probleminin çözümü için ise t-test, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında araştırma problemi ve hipotezlerine göre sıralı olarak elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelere ilişkin tanımlayıcı istatistiklerden; ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerlerinin, gözlem değerlerinin normal dağılım varsayımlarını karşılama durumu ortaya konulmaya çalışılacaktır.

4.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Zorunlu Vatandaşlık Davranışına ilişkin ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
ZVD1	2,50	1,293	1,671	0,532	-0,806
ZVD2	2,44	1,278	1,634	0,553	-0,793
ZVD3	2,52	1,298	1,684	0,453	-0,939
ZVD4	2,43	1,251	1,566	0,544	-0,826
ZVD5	2,41	1,258	1,582	0,557	-0,791

ZVD: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Tablo 4.1’de zorunlu vatandaşlık davranışı ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,41 ile 2,50 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,25 ile 1,29 arasında değiştiği görülmektedir. Veri setindeki gözlemlerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığını anlamak amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. İstatistik literatüründe sonuçların yansız ve doğru tahminlerde bulunabilmesi için ise çarpıklık değerlerinin ± 2 ve basıklık değerlerinin ± 7 değer aralığında olması gerektirdiği ifade edilmektedir (Nakip 2006). Tablo 4.1 incelendiğinde veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir.

4.1.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Birey-örgüt uyumuna ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2: Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
B-Ö U1	4,20	0,88	0,780	-1,307	2,109
B-Ö U2	3,79	1,04	1,081	-0,818	0,298
B-Ö U3	4,20	0,97	0,947	-1,261	1,294
B-Ö U4	3,71	1,11	1,245	-0,722	-0,152

B-Ö U: Birey-Örgüt Uyumu

Tablo 4.2’de birey-örgüt uyumu ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 3,71 ile 4,20 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapmaya değerlerine bakıldığında ise değerlerin 0,88 ile 1,11 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı görülmektedir

4.1.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Birey-iş uyumuna ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3: Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
B-İ U1	3,23	1,24	1,537	-0,243	-0,905
B-İ U2	2,88	1,33	1,786	-0,007	-1,188
B-İ U3	2,73	1,35	1,826	0,122	-1,240
B-İ U4	2,93	1,20	1,441	0,013	-0,944

B-İ U: Birey-İş Uyumu

Tablo 4.3’de birey-iş uyumu ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,73 ile 3,23 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,20 ile 1,35 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı; verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

4.1.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Uyumlu kişiliği ölçmeye yönelik toplam on iki ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. Uyumlu kişiliğe ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4: Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
UYM1	4,45	0,68	0,468	-1,101	0,940
UYM2	4,08	0,77	0,607	-0,906	1,417
UYM3	2,04	1,10	1,228	0,979	0,235
UYM4	3,75	1,22	1,496	-0,915	-0,102
UYM5	2,04	1,06	1,135	0,826	-0,100
UYM6	3,04	1,17	1,381	-0,121	-0,763
UYM7	3,90	0,84	0,706	-0,754	1,081
UYM8	1,99	0,99	0,993	1,023	0,741
UYM9	3,24	1,15	1,324	-0,472	-0,677
UYM10	4,41	0,68	0,463	-1,179	2,209
UYM11	3,42	1,09	1,198	-0,152	-0,858
UYM12	2,44	1,15	1,327	0,480	-0,602

UYM: Uyumlu Kişilik

Tablo 4.4’de uyumlu kişilik ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,99 ile 4,45 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 0,68 ile 1,22 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Bu da uyumlu kişilik ölçeğine ilişkin ifadelerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir.

4.1.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

İşten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik toplam altı ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. İşten ayrılma niyetine ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İAN1	1,68	1,15	1,330	1,637	1,591
İAN2	1,71	1,14	1,320	1,553	1,305
İAN3	1,93	1,27	1,629	1,084	-0,145
İAN4	2,26	1,42	2,026	0,624	-1,087
İAN5	2,14	1,28	1,656	0,808	-0,555
İAN6	1,75	1,13	1,281	1,460	1,221

İAN: İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,71 ile 2,26 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,13 ile 1,42 arasında değiştiği görülmektedir. Tablo 4.5'e bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Değerler incelendiğinde ifadelerin almış oldukları çarpıklık ve basıklık değerlerinin normalite varsayımını karşıladığını ortaya koymaktadır.

4.1.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

İşe yabancılaşma düzeyini ölçmeye yönelik toplam on iki ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. İşe yabancılaşmaya ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6: İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İŞY1	2,69	1,15	1,340	-0,357	-0,673
İŞY2	1,91	1,07	1,149	1,177	0,726
İŞY3	2,26	1,15	1,328	0,632	-0,486
İŞY4	2,30	1,20	1,445	0,675	-0,545
İŞY5	2,56	1,21	1,474	0,385	-0,903
İŞY6	2,18	1,17	1,370	0,808	-0,297
İŞY7	2,20	1,07	1,153	0,766	-0,082
İŞY8	2,68	1,58	2,511	0,277	-1,537
İŞY9	1,70	1,09	1,202	1,677	1,973
İŞY10	2,47	1,43	2,063	0,492	-1,144

İŞY: İşe Yabancılaşma

Tablo 4.6'da işe yabancılaşma ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,70 ile 2,69 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,07 ile 1,58 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Bu da işe yabancılaşma ölçeğine ilişkin ifadelerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir.

4.1.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Tükenmişlik düzeyini ölçmeye yönelik toplam yedi ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. Tükenmişlik ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
TÜK1	2,90	1,28	1,650	0,111	-1,121
TÜK2	2,37	1,26	1,594	0,681	-0,621
TÜK3	2,25	1,18	1,399	0,827	-0,232
TÜK4	3,72	1,12	1,275	-0,720	-0,319
TÜK5	2,79	1,29	1,681	0,272	-1,064
TÜK6	2,26	1,28	1,639	0,800	-0,451
TÜK7	2,35	1,35	1,834	0,756	-0,649

TÜK: Tükenmişlik

Tablo 4.7’de tükenmişlik ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,25 ile 3,72 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,12 ile 1,35 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı görülmektedir. Bu verilerden hareketle tükenmişlik ifadelerine verilen cevapların normal dağılım sergilediği görülmektedir.

4.2. Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Keşifsel faktör analizi bir veri matrisinde yer alan temel yapıyı tanımlamayı ve bu yapıyı oluşturan her bir boyutu ayrı ayrı belirlemeyi amaçlar. Faktör analizinin geçerliliğini gösteren bir test olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi örneklem büyüklüğünü ölçmeye yarayan bir test olup, örnek büyüklüğünün analizlere devam edebilmek için KMO değerinin %60’ın üzerinde olması arzulanır (Nakip 2006). Ayrıca χ^2 değerinin yüksek olması ve p değerinin 0.05 düzeyinde anlamlı olması gereklidir.

Keşifsel faktör analizinde tüm ölçekler için faktör yüklerinin hesaplanmasında temel bileşen tahmin yöntemi ve varimax döndürme tekniği uygulanmış, öz değerleri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmış, faktör yüklerinin ise 0.50'den büyük olması koşulu aranmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler için keşifsel faktör analizi sonuçları aşağıda sıralandığı şekildedir.

4.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışına İlişkin Keşifsel Faktör Analizi

Beş ifade ve tek boyuttan oluşan zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.8'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.8: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı VE=76,308 α=,902		
S.1	İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor.	0,878
S.2	İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır.	0,881
S.3	Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir.	0,896
S.4	"Zamanımın ve enerjimin yetersiz olduğu zamanlarda bile", resmi yükümlülüklerimin ötesinde, diğer meslektaşlarıma yardım etmeye	0,832
S.5	Yöneticime (Amirime), isteğim ve resmi zorunluluklarımdan dışında yardımcı olmaya zorlandığımı hissediyorum.	0,880
N=301; KMO= 0,859		
Bartlett's Sph. χ^2=1156,836; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,308		

Tablo 4.8' de görüldüğü üzere, örgütlerde insan enerjisi ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,859), χ^2 değerinin yüksek ve p=0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise zorunlu vatandaşlık davranışını oluşturan ölçüm modelinin %76,308'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam dört ifade ve tek boyuttan oluşan birey-örgüt uyumu ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.9’da görüldüğü gibidir.

Tablo 4.9: Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Birey-Örgüt Uyumu $VE=56,981$ $\alpha=.745$		
S.1	Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.	0,744
S.2	Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.	0,819
S.3	Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.	0,790
S.4	Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.	0,830
N=301; KMO= 0,782		
Bartlett'sSph. $\chi^2=313,205$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %56,981		

Tablo 4.9’da görüldüğü üzere birey-örgüt uyumu ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60’dan büyük (0,782), χ^2 değerinin yüksek ve $p= 0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise birey-örgüt uyumu ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %56,981’ini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam dört ifade ve tek boyuttan oluşan birey-iş uyumu ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.10’da görüldüğü gibidir.

Tablo 4.10: Birey-İş Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Birey-İş Uyumu $VE=76,928$ $\alpha=.900$		
S.1	Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler için gereksinimlerini karşılamaktadır.	0,844
S.2	Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.	0,933
S.3	Yaptığım iş benim iş en uygun olanıdır.	0,914
S.4	Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.	0,811
N=301; KMO= 0,808		
Bartlett'sSph. $\chi^2=825,135$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,928		

Tablo 4.10’da görüldüğü üzere birey-iş uyumu ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60’dan büyük (0,808), χ^2 değerinin yüksek

ve $p=0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise birey-iş uyumu ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %76,928'ini açıkladığı görülmektedir.

4.2.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

12 ifade ve tek boyutlu olarak oluşan uyumlu kişilik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.11'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.11: Uyumlu Kişilik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Uyumlu Kişilik $VE=59,033$ $\alpha=,749$		
S.1	Tanıştığım her insana karşı, nazik olmaya çabalarım	0,773
S.2	Arkadaşlarımla ve ailemle, sık sık müzakere yaparım.	0,602
S.3	Bazı insanlar, benim, bencil ve egoist olduğumu düşünür.	0,762
S.4	Başkalarıyla işbirliği yapmayı, rekabet etmeye tercih ederim.	0,812
S.5	Başkalarının niyetlerine karşı, alaycı ve şüpheli yaklaşırım.	0,642
S.6	İnanıyorum ki, müsaade edersen, birçok insan sana karşı avantajlı duruma geçebilir.	0,824
S.7	Birçok insan benden hoşlanır.	0,777
S.8	Bazı insanlar, benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür.	0,787
S.9	Kuvvetli ve katı tutumlarım vardır.	0,813
S.10	Genellikle düşünceli ve saygılı biri olmaya çalışırım	0,744
S.11	Bir insandan hoşlanmazsam, bunu yüzüne söylerim.	0,830
S.12	Eğer gerekli ise, insanları manipüle etmekten çekinmem.	0,815
N=301; KMO= 0,836		
Bartlett'sSph. $\chi^2=2419,936$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %59,033		

Tablo 4.11'de görüldüğü üzere, algılanan örgütsel adalet ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,936), χ^2 değerinin yüksek ve $p=0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise uyumluluk kişilik boyutunu oluşturan ölçüm modelinin %59,033'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam altı ifade ve tek boyuttan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.12'de görülmektedir.

Tablo 4.12: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

İşten Ayrılma Niyeti VE=76,959 α=,878		
S.1	Önümüzdeki 3 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,884
S.2	Önümüzdeki 6 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,912
S.3	Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,932
S.4	Önümüzdeki 2 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,874
S.5	Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1'den 5'e kadar derecelendiriniz.	0,856
S.6	Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1'den 5'ye kadar derecelendiriniz.	0,800
N=301; KMO= 0,853		
Bartlett'sSph. χ^2=1954,801; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,959		

Tablo 4.12'de görüldüğü üzere işten ayrılma niyeti ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,853), χ^2 değerinin yüksek ve p= 0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise işten ayrılma niyetini oluşturan ifadelerin bir bütün halinde ölçüm modelinin %76,959'unu açıkladığı görülmektedir.

4.2.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam on ifade ve tek boyuttan oluşan işe yabancılaşma ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.13'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.13: İşe Yabancılaşma Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

İşe Yabancılaşma VE=52,166 α=,816		
S.2	Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum.	0,736
S.3	İş hayatım, çoğu anlamsız aktivitelerle geçmektedir.	0,795
S.4	Ne kadar çok çalışırsan çalış, işteki amacına ulaşman zordur.	0,771
S.5	İş'te, coşkulu ve hevesli olmanın zor olduğunu düşünüyorum.	0,738
S.6	İnsanlar, çok çalışarak sadece ücretlerini arttırabilirler.	0,636
S.7	Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır.	0,670
S.9	İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum.	0,696
N=301; KMO= 0,866		
Bartlett'sSph. χ^2=726,460; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %52,166		

Tablo 4.13'de görüldüğü üzere işe yabancılaşma ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,866), χ^2 değerinin yüksek ve p=0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan

varyanslar incelendiğinde ise işe yabancılaşma ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %52,166'sını açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam yedi ifade ve tek boyuttan oluşan tükenmişlik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.14'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.14: Tükenmişlik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Tükenmişlik VE=71,198 α=,838		
S.1	İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.	0,796
S.2	Sabahları başka iş günlerini düşünerek kendimi bitkin hissediyorum.	0,871
S.3	Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum.	0,867
S.5	İşim duygusal olarak beni yormaktadır.	0,834
S.6	İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.	0,808
S.7	İşim yüzünden kendimi tükenmiş hissediyorum.	0,882
N=301; KMO= 0,891		
Bartlett'sSph. χ^2=1260,849; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %71,198		

Tablo 4.14'de görüldüğü üzere tükenmişlik ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,891), χ^2 değerinin yüksek ve p=0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise tükenmişlik ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %71,198'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. Araştırma Problemi ile İlgili Analizler

Araştırmanın bu bölümünde araştırma problemlerinin çözülmesi için yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile zorunlu

vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin tespit edilmesinde korelasyon analizi kullanılmıştır. Doğrusal ilişkileri ortaya çıkarmaya yarayan korelasyon analizi -1 ile +1 arasında bir değerdir. Katsayı pozitif ise, değişkenlerden biri artarken diğeri de artıyor,; negatif ise, değişkenlerden biri artarken diğeri azalıyor demektir (Nakip 2006). Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri tablo 4.15’de görüldüğü gibidir.



Tablo 4.15: Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	Birey-İş Uyumlu	Birey-Örgüt Uyumlu	Uyumlu Kişilik	İşten Ayrılma Niyeti	İşe Yabancılaşma	Tükenmişlik
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	2,4591	1,11419	1						
Birey-İş Uyumlu	2,9410	1,12567	-,343**	1					
Birey-Örgüt Uyumlu	3,9751	,75760	-,353**	,333**	1				
Uyumlu Kişilik	3,2328	,38440	,222**	-,047	-,003	1			
İşten Ayrılma Niyeti	1,9136	1,08496	,319**	-,326**	-,314**	,189**	1		
İşe Yabancılaşma	2,1604	,82257	,450**	-,485**	-,328**	,264**	,466**	1	
Tükenmişlik	2,4850	1,07671	,454**	-,369**	-,385**	,221**	,502**	,681**	1

**=p<0.001

Tablo 4.15’de verilmiş olan korelasyon analizi sonucunda; birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ ($r= -,343$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ ($r= -,353$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde negatif yönde bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,222$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15 incelendiğinde en düşük ilişkinin uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında olduğu sonucuna ulaşılabilir.

İşten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,319$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15 incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişki olduğu görülmektedir.

İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,450$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15’den hareketle işe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında yüksek ilişkinin olduğu söylenebilir.

Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r= ,454$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15’den hareketle tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında en fazla ilişkinin olduğu söylenebilir. Zorunlu vatandaşlık davranışını etkileyen en önemli değişkenin tükenmişlik olduğu görülmektedir.

Birey-iş uyumunun yalnızca birey-örgüt uyumu ile pozitif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Birey-örgüt uyumu yalnızca birey-iş uyumu ile pozitif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Uyumlu kişiliğin, birey-iş uyumu ve birey örgüt uyumu ile negatif yönlü, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. İşe yabancılaşma, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Tükenmişlik, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir.

4.3.2. Medeni Hal ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki ilişki

Tablo 4.16: Medeni Hal Değişkenine Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	AO	Standart Sapma	t	SD	p
Evli	209	2,314	1,036	-3,448	299	0,001**
Bekar	92	2,787	1,217			

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.16’da evli ve bekarların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında evli ve bekâr akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin birbirinden farklı olduğu bulunmuştur ($t_{0,05} = -3,448$). Buna göre bekâr akademisyenlerin ($\bar{x}=2,7870$) zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri evli akademisyenlerin ($\bar{x}=2,3148$) zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinden daha yüksektir.

4.3.2. Görev Unvanı ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Tablo 4.17: Görev Unvanlarına Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p	Farklılık
1. Prof. Dr. - Doç. Dr.	60	2,102	,780	G. Arası	20.347	6	3,391			
2. Yrd. Doç. Dr.	78	2,394	1,155	G. İçi	349.929	292	1,198			
3. Öğretim Görevlisi	54	2,674	1,218	Toplam	370.273	298		2,830	0,011*	1-5
4. Okutman	29	2,289	,9313							
5. Araştırma Görevlisi	69	2,687	1,199							

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.17’de katılımcıların unvanlarına göre zorunlu vatandaşlık puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda F=2,830, p<0,05 istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post-Hoc testlerinden Tukey Testi kullanılmış ve doçent doktorların ($\bar{x}$ =2,083) ortalama değerleri, araştırma görevlilerinin ($\bar{x}$ =2,687) ortalama değerleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

4.3.3. Lisans Mezuniyet Alanı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.18: Birey-İş Uyumu İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p	Farklılık
1. Beden Eğitimi Öğretmenliği	172	2,808	1,13	G. Arası	14,94	4	3,73			
2. Antrenörlük Eğitimi	31	3,008	,988	G. İçi	364,71	295	1,23			
3. Spor Yöneticiliği	42	2,875	1,11	Toplam	379,66	299		3,022	0,018	1-5
4. Rekreasyon Eğitimi	20	3,212	1,15							
5. Diğer Alanlar	35	3,478	1,07							

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.18’de katılımcıların grup bazında birey-örgüt uyumu puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F=3,022$, $p<0,05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post-Hoc testlerinden Tukey Testi kullanılmış ve Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü mezunlarının ($\bar{x}=2,8081$) ortalama değerleri, diğer alanlardan mezun olanların ($\bar{x}=3,4786$) ortalama değerleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

4.3.4. Lisans Mezuniyet Alanı İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Tablo 4.19: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p
1. Beden Eğitimi Öğretmenliği	172	2,358	1,11	G. Arası	7,405	4	1,85		
2. Antrenörlük Eğitimi	31	2,574	1,10	G. İçi	364,58	295	1,23	1,498	0,203
3. Spor Yöneticiliği	42	2,633	1,23	Toplam	371,99	299			
4. Rekreasyon Eğitimi	20	2,900	,94						
5. Diğer Alanlar	35	2,414	1,09						

Tablo 4.19’da katılımcıların grup bazında zorunlu vatandaşlık davranışı puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F=1,498$, $p<0,05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

4.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modelini oluşturan “birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik” bağımsız değişkenleri ile “zorunlu vatandaşlık davranışı” arasındaki ilişkilerin sınanmasına yönelik olarak geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Bu aşamada araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Regresyon analizi metrik bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla sayıda metrik bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Tek bir bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon tek değişkenli regresyon analizi olarak adlandırılır. Birden fazla bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon analizine ise çok değişkenli regresyon analizi denir (Altunışık 2010).

Aşağıda araştırmanın amacı doğrultusunda kurulmuş olan regresyon modellerine ait geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakılarak F değerlerine, değişkenler arası ilişkiyi gösteren regresyon katsayıları olan R değerlerine ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren Beta katsayılarına ve kabul edilen hipotezlere ilişkin regresyon modelleri Tablo 20, 21, 22, 23, 24 ve 25’de yer verilmiştir.

4.4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.20: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R^2	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	4,523	14,047	,000					
Birey-Örgüt Uyumu	-,519	-6,525	,000	,353	,125	42,578	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 4,523 - ,519(\text{Birey-Örgüt Uyumu})$								

Tablo 4.20’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan ilk modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 42,578 ve $p = ,000$ olduğu görülmektedir. R değeri 0,353 ve R^2 değeri 0,125, düzeltilmiş R^2 değeri ise 0,122 olarak hesaplanmıştır.

4.4.2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.21: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey İş Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	3,458	20,431	,000					
Birey-İş Uyumu	-,340	-6,319	,000	,343	,118	39,932	0,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= 3,458 - ,340_(Birey-İş Uyumu)								

Tablo 4.21’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan ikinci modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 39,932 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,343 ve R² değeri 0,118, düzeltilmiş R² değeri ise 0,115 olarak hesaplanmıştır.

4.4.3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişki

Tablo 4.22: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	,383	,719	,473					
Uyumluluk	,642	3,929	,000	0,222	0,049	15,440	0,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= ,383 + ,642_(Uyumluluk)								

Tablo 4.22’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan üçüncü modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 15,440 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,222 ve R² değeri 0,049, düzeltilmiş R² değeri ise 0,046 olarak hesaplanmıştır.

4.4.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Tablo 4.23: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,832	14,803	,000					
İşten Ayrılma	,328	5,821	,000					
				,319	,102	33,884	0,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= 1,832 + ,328(İşten Ayrılma Niyeti)								

Tablo 4.23’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan dördüncü modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 33,884 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,319 ve R² değeri 0,102, düzeltilmiş R² değeri ise 0,099 olarak hesaplanmıştır.

4.4.5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki

Tablo 4.24: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,141	7,058	,000					
İşe Yabancılaşma	,610	8,725	,000					
				,450	,203	76,123	0,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= 1,141 + ,610(İşe Yabancılaşma)								

Tablo 4.24’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan beşinci modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 76,123 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,450 ve R² değeri 0,203, düzeltilmiş R² değeri ise 0,200 olarak hesaplanmıştır.

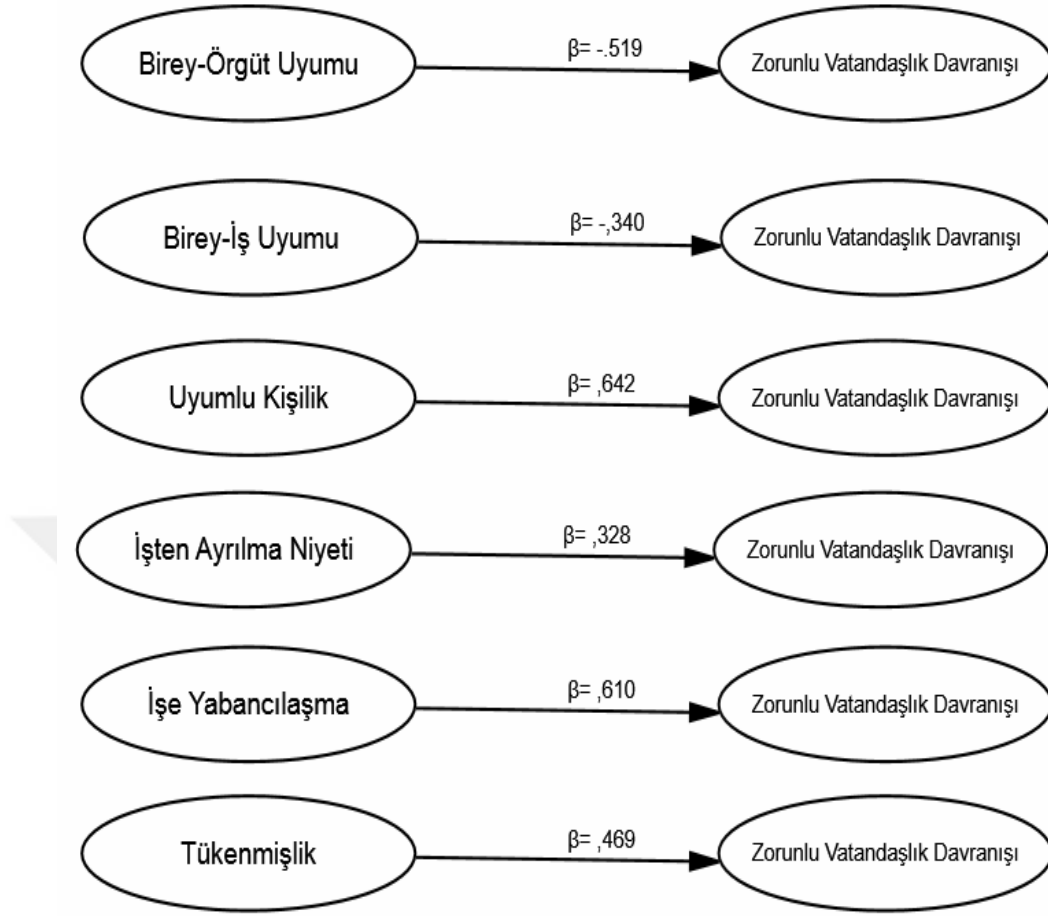
4.4.6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Tablo 4.25: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,293	8,951	,000					
Tükenmişlik	,469	8,802	,000	,454	,206	77,476	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 1,293 + ,469_{(Tükenmişlik)}$								

Tablo 4.25’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan altıncı modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 77,476 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,454 ve R² değeri 0,206, düzeltilmiş R² değeri ise 0,203 olarak hesaplanmıştır.

Regresyon analizi sonucunda ortaya çıkmış olan bulguların özet şeklinde gösterimi Şekil 4.1.’de verilmiştir.



Şekil 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki Tekli İlişkiler

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ve araştırmanın bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla kurulmuş olan tekli regresyon modellerinin analizi sonucunda;

- Birey-örgüt uyumu ($\beta = -0,519$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_1 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Birey-iş uyumu ($\beta = -0,340$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_2 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Uyumlu kişilik ($\beta = 0,642$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_3 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.

- İşten ayrılma niyeti ($\beta = ,328$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_4 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- İşe yabancılaşma ($\beta = ,610$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_5 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Tükenmişlik ($\beta = ,469$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_6 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Medeni halin ($p = 0,001$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olduğuna dair H_7 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Görev unvanının ($p = 0,011$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olduğuna dair H_8 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Lisans mezuniyet alanının ($p = 0,018$) birey-iş uyumuna etkisi olduğuna dair H_9 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Lisans mezuniyet alanının ($p = 0,203$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olmadığına dair H_{10} hipotezi kabul edilmiştir.

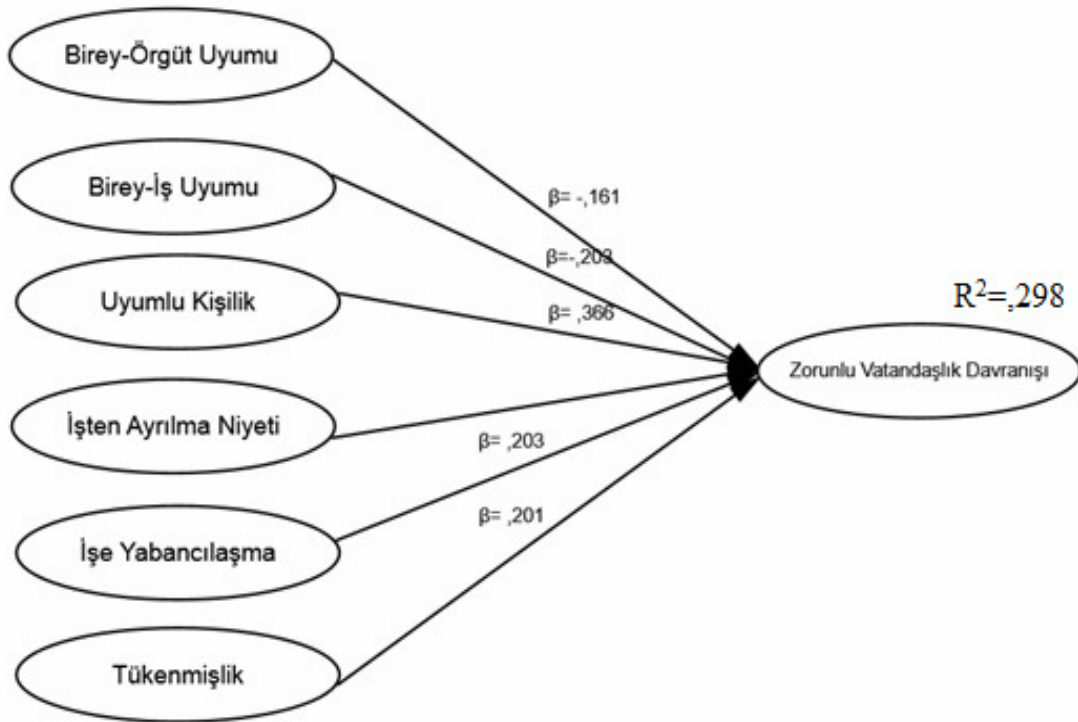
4.4.7. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tüm Değişkenler Arasındaki İlişki

Tablo 4.26: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,559	2,595	,010					Kabul
Birey-İş Uyumu	-,203	-2,398	,017					Kabul
Birey-Örgüt Uyumu	-,161	-2,965	,003					Kabul
Uyumluluk	,366	2,455	,015					Kabul
İşten Ayrılma Niyeti	,033	,542	,588					Red
İşe Yabancılaşma	,203	2,054	,041					Kabul
Tükenmişlik	,201	2,734	,007					Kabul
				,546	,298	20,834	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 1,559 - ,203_{(Birey-İş\ Uyumu)} - ,161_{(Birey-Örgüt\ Uyumu)} + ,366_{(Uyumluluk)} + ,203_{(İşe\ Yabancılaşma)} - ,201_{(Tükenmişlik)}$								

Tablo 4.26’da regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan tüm modellerin

istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerleri 20,834 ve $p = ,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine bakılmıştır. R değeri 0,546 ve R^2 değeri 0,298, düzeltilmiş R^2 değeri ise 0,284 olarak hesaplanmıştır.



Şekil 4.2: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Yapılan çoklu regresyon modeli sonucunda araştırmanın değişkenlerinden birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu; işten ayrılma niyetinin ise çoklu regresyon modeline göre zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Araştırma sonuçlarının daha iyi anlaşılabilmesi ve modelinin sınanması amacı ile değişkenlerle ilgili tekli ve çoklu regresyon analizleri yapılmış ve özet sonuçları aşağıda tablo ile verilmiştir.

Tablo 4.27: Bağımsız Değişkenlerin Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerin Sıralaması

	En fazla Etkileyen Değişken	İkinci Derecede Etkileyen Değişken	Üçüncü Derecede Etkileyen Değişken	Dördüncü Derecede Etkileyen Değişken	En az Etkileyen Değişken
			Negatif Etki		Negatif Etki
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	Uyumlu Kişilik	İşe Yabancılaşma	Birey-İş Uyumlu	Tükenmişlik	Birey-Örgüt Uyumlu
Beta	$\beta = ,366$	$\beta = ,203$	$\beta = -,203$	$\beta = ,201$	$\beta = -,161$

Analizlere göre; bağımsız değişkende meydana gelen değişimi açıklama gücünü ifade eden Beta katsayılarından hareketle zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde en fazla etkili olan değişkenin uyumluluk olduğu görülmektedir. Uyumluluk değişkenini sırası ile işe yabancılaşma, birey-iş uyumu, tükenmişlik ve birey-örgüt uyumu değişkenleri izlemektedir. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile üç değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki varken, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur.

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Matematiksel anlamda, girdi-süreç-çıkıtı olarak basitçe tanımlanabilecek olan örgüt faaliyetleri aslında bu kadar basit değildir. Tüm süreç içinde insanın yani çalışanın varlığı, bireysel özellikler, birey ve grup arası ilişkiler, birey ve örgütsel yapı arasındaki ilişkiler gibi birçok faktör üretime etki edebilir. Örgütsel davranışın çalışma alanına giren konular da bireylerin örgütsel yaşamda ilişkide bulundukları tüm yapılar olarak ifade edilebilir. Örgütler insanlar gibi yaşayan birer organizmadır. Bir dizi amaç ve hedef doğrultusunda karmaşık ilişkilerle faaliyet gösterirler. Örgütlerin ulaşmak istedikleri amaçlar birbirinden farklı olabilir. Örgütlerin başarılı olabilmesi, sektörel farklılıkları, yaşam alanı, kültürel özellikler, nitelikli çalışanlara ulaşım gibi birçok faktöre dayalı olarak değişkenlik gösterir. Başarıyı etkileyen en önemli faktörlerden birisi de örgütün etkin ve verimli çalışabilmesidir. Etkinlik ve verimliliğin çalışanların örgütsel yapıya uyumu ile ilişkili yönleri bulunabilir.

Modern dünyada karşılaştığımız yoğun rekabet örgütlerin hayatta kalmasına etki eden çevresel dış faktörlerden birisidir. Yüksek rekabetin yaşandığı çalışma hayatında bireylerin performansı örgütlerin sürdürülebilirliği için son derece önemli ve dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Günümüzde örgütün entellektüel sermayesi içerisinde ifade edilen insan sermayesi, nitelikleri bakımından işletmeler için günden güne önem kazanmaktadır. Örgüt başarısına etki eden bu denli önemli bir unsurun yönetimi etkinlik ve verimliliği doğrudan etkileyebilmektedir. Çalışanların görev ve sorumluluklarının yanı sıra onlara yönelik yapılan zorlayıcı ikna davranışları olarak nitelendirilen,

çalışanlara ekstra roller üstlenmesine neden olarak çalışan performansına etki eden zorunlu vatandaşlık davranışı konusu örgütsel davranışta çok yeni ve dikkat edilmesi gereken bir konu olarak görünmektedir.

Yurt dışı kaynaklı yapılan çalışmalarda ifade edilen zorunlu vatandaşlık davranışı, güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllülük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalarıdır. Zorunlu vatandaşlık davranışı, işin bir parçası olmayan görev ve faaliyetlerin yapılması yönünde bir iş yeri davranışı türü olan bağlamsal performansın, çalışanlara yönetim tarafından görev dışı işleri kapsayan davranışların yaptırılması ile ortaya çıkan nispeten mecbur kalınarak gerçekleştirilen bir davranış olarak ifade edilebilir. Zorunlu vatandaşlık davranışını iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Gadot 2006a). Ayrıca kötü niyetli yönetim ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, psikolojik güvenliğe tamamen aracılık ettiği belirlenmiştir (Zhao vd. 2013).

Yukarıda da belirtildiği üzere son zamanlarda araştırmacılar tarafından farklı ve yeni bir konu olarak ele alınmaya başlanan zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı ile ilgili literatürde teorik içerikli çok az araştırma bulunmaktadır. Bu nedenle örgütsel davranış için özellikle uygulamalı araştırmaların yapılması gerekmektedir. Özellikle araştırmaya da konu olan eğitim kurumlarında günden güne yaşanan yeni yapılanmalar, yeni açılan bölümler, spor bilimleri fakültelerine dönüşen yüksekokulların sayısı ve niteliği arttıkça rekabet ortamı da oluşmaktadır. Bu ortamda çalışanlara verilen değer ve önemin yönetsel uygulamalarla ifade edilmesi ve çalışanlara hissettirilmesi rekabet üstünlüğünü sağlayacaktır. Birbirini kopyalayan, birbirlerinin uygulamalarını takip ederek taklit eden örgütlerin bulunduğu bir yükseköğretim yapısında çalışanların niteliksel özellikleri örgütlerin iş yapabilme becerisinin, diğer bir deyişle örgütün sahip olduğu insan kaynağının örgüte kazandırdığı katma değer önemi artmaktadır. Olağanüstü rekabet koşullarının olduğu yükseköğretimde üniversitelerin varlığını sürdürmek, tercih edilebilirliğini artırmak, toplumsal fayda sağlamak ve devamlılığını

sürdürebilmek için çalışanlarının sahip olduğu yeteneklerden en iyi şekilde nasıl fayda sağlanabileceği konusu üzerinde hassasiyetle durulması gerekmektedir.

Literatürde çok fazla kaynak bulunmaması nedeniyle maliyet ve zaman kısıtları da göz önünde bulundurularak belirlenen, birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerini nasıl etkileyeceklerini ortaya koymak bu çalışmanın temel amacıdır. Bu amaçla hazırlanan anket formu ile Türkiye’de spor bilimleri alanındaki bölümlerde eğitim veren eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelden toplanan verilerle yukarıda belirtilmiş olan değişkenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkileri incelenerek ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye’de spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Evrende yer alan eleman sayısı $\pm 25;1350$ kişidir. Hazırlanan anket formları elektronik posta aracılığıyla tüm akademisyenlere gönderilmiştir. Araştırmanın örneklemi, oluşturulan anket formunu cevaplayan 301 akademik personelden oluşmaktadır.

Tüm yapılan istatistiki analiz sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışının birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik gibi faktörler tarafından etkilendiğini ortaya koymaktadır. Oluşturulan hipotezlerin tamamının kabul edilmesi bu bağlamda önemli bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin bazı örgütsel tutum ve davranışları ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular, araştırma problemi ve hipotezlerine göre aşağıda tartışılmıştır.

A. Araştırma Problemleri ve Modeline İlişkin Tartışma

1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey-Örgüt Uyumu İlişkisi

Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve

$p = 0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde negatif yönde bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Birey-örgüt uyumu yüksek çalışanlar ile örgütün değerleri arasında yüksek derecede bir uyum söz konusu olacağından, çalışan gönüllü olarak ekstra rol davranışları sergileyecek, üstleri tarafından zorlanarak kendisinin olmayan görevleri yapmasına gerek kalmayacaktır. Çalışanların görev dışı rol ötesi davranışlarla karşılaşması onların örgüte olan ilgisini azalttığı ifade edilebilir. Birey-örgüt uyumunun azalması ile birlikte çalışanlarda düşük örgütsel bağlılık, düşük iş tatmini, yüksek iş stresi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları görülmektedir (Lauver ve Kristof-Brown 2001; Uçanok vd. 2009; Uysal-Irak 2014; Yıldırım Bulut ve Torun 2007).

Birey-örgüt uyumunun benzerlik görüşü, insanların ve örgütlerin benzerliklerinin birbirlerini cezbettiklerini, bu durumun ise çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkilediğini ifade eder. Schneider'ın (1987) çekim-seçme-yıpranma modeline göre bireyin kişilik özellikleri ile örgüt arasındaki uyum, örgütün birey tarafından cezbediciliği, bireyin organizasyondaki bir pozisyon için seçildiği ve bu pozisyona adaylığı ile ilişkilidir (Yıldız 2013). Adaylar, bir işe başvurma sürecinde aday oldukları pozisyon ve örgüt hakkında bilgi edinirler. Bu süreçte başvurmayı düşündükleri örgütün benzerleri ile arasındaki farklılıkları da belirleyebilirler. Örgüt içinde diğer çalışanlardan elde edilen bilgiler bireyin iş davranışlarına dolayısıyla da birey-örgüt uyumu sürecine etki edebilir. Bununla birlikte yeni başlayan çalışanların yönetimin baskı ve zorlayıcı davranışlar sergilendiğine dair dış kaynaklı enformasyon nedeniyle bireyin örgüte uyum süreci zorlanabilir (Fishbein ve Ajzen 1975; Van Maanen 1977; Wanous 1980). Başvuracakları örgütün yönetim yapısı, lider profili, vizyon ve misyonu gibi bazı unsurlar onlar için cezbedici yada itici gelebilir. Bu nedenle benzerlikler önemli bir unsurdur. Toplulukçu kültür değerlerine sahip bireyler için örgüt ile uyumun daha önemli olduğu ve bu sebeple de birey-örgüt uyumu ile iş tutumları arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olacağı belirlenmiştir (Aktaş 2011). Benzer özellikleri taşıyan bireylerde oluşturulmuş bir örgütte olumlu bir iletişim ortamından söz edilebilir. Örgüt ve çalışma arkadaşları ile benzer özelliklere sahip olan

bireyler, çalışma ortamının olumlu havasından dolayı pozitif yönde etkilenebilir. Özellikle işe yeni başlayan çalışanlar için örgüte uyum süreci kısa olabilir ve örgüt maliyetleri (işgücü kaybı) azalabilir. Birey ve örgüt arasında iyi bir uyum olması durumunda birey çalışma arkadaşlarının oluşturduğu iç çevre ile iyi ilişkiler geliştirerek, görev ve sorumluluklarını kavrama ve gerçekleştirmede zorlanmayabilir. Böylesi yüksek uyum olan örgütlerde yardımlaşma ve fedakâr davranışların da yüksek olabileceği düşünüldüğünde yeni başlayanın yaşayacağı her türlü sorunun çözümünde kendisine destek olunabileceği de mümkün görülebilir. Bu durumda birey enerjisini işine harcayarak, olumlu ortamın sürdürülmesi için çaba sarf edip, karşılıklı iyi ilişkilerin sürdürülmesine katkıda bulunabilir. Birey kısa zamanda kendisini örgütün bir parçası olarak hissedecektir. Böylesi uyumlu örgütler amaçlarına ulaşmada avantaj sağlayarak ve çalışanların da iş ve yaşam tatmininin gelişmesine etki edebilirler. Bağlılık, iş ve yaşam tatmini artan bireylerin, örgüte olan uyumu da artacağı düşünüldüğünde, resmi işleri dışında yapılan fazla çalışmalara karşı daha toleranslı davranışlar sergileyebilecekleri düşünülebilir. Çalışanların yaşam doyumu birey-örgüt uyumu ile ilişkilidir. Daha yüksek yaşam doyumuna sahip bireylerin örgüte ve örgütsel amaçlara daha fazla katkı sağlayacağı düşünülebilir. Örgütsel açıdan bireyin yaşam doyumunu artırmak, çalışanı örgüte bağlı kılabilir. (Akbaş ve Çetin, 2015; Lauver ve Kristof-Brown 2001; Uysal-Irak 2014; Yıldırım Bulut ve Torun 2007).

Çalışanların ve örgütlerin temel özelliklerini ifade eden, bireysel ve kurumsal değerler arasındaki uyumun azalması bireyin örgütten uzaklaşmaya başlamasına neden olmaktadır. Bireyler kendi değer ve normlarına uygun bir örgütte çalışırlarsa hem bireysel amaçlara ulaşmada hem de örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde örgüte daha fazla katkı sağlaması muhtemeldir. Bedensel ve zihinsel olarak olumlu duygularla yüklü bireylerin yaratacağı görevdeşlik, örgütün sunduğu hizmetin kalitesine de olumlu yönde etki edebilir. Yanı sıra uyumlu örgütlerde kurallara uyma sorunları ve disiplin işlemleri azalabilir. Çalışanlar arası yüksek uyum sayesinde birbirlerine destek olarak olası eksikliklerin kapatılmasına katkı sağlanabilir. Çalışanların kişisel özellikleri ile örgüt özelliklerinin uyuşmadığı durumlarda, iş arkadaşları ve iş çevresi ile iç çatışmaların olduğu açık bir birey-örgüt uyumsuzluğu ortaya çıkar. Çalışanın örgütteki diğer bireylerle benzer özelliklere sahip olması bütüncü uyuma, bireyin örgütteki

eksiklikleri gidermesi ile de tamamlayıcı uyuma katkıda bulunur (Aktaş 2011; Chatman 1989; Judge ve Ferris 1993; Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004). Değerler açısından uyum düzeyi azalmış bir çalışan, kendisinden beklenen başkalarına karşı yardım etmeye yönelik ekstra işlere karşı daha mesafeli yaklaşabilir hatta bu tür beklentileri tamamen reddedebilir. Bu nedenle birey-örgüt uyumu azalarak, çalışma ortamından ve arkadaşlarından uzaklaşabilir. Bu türlü durumları azaltmak için örgüt içi sosyalleşme uygulamaları gerçekleştirmek faydalı olabilir. Bireysel ve örgütsel sosyalleşme uygulamaları birey-örgüt uyumuna katkıda bulunur. Sosyalleşme özellikle örgüte yeni başlayanlarla örgüt arasında birey-örgüt uyumunun sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle örgüt içi sosyalleşme uygulamalarına önem verilmelidir (Cable ve Parsons 2001; Chatman 1991).

Örgüte uyumu kolaylaştıran bir diğer unsur ise örgütsel ödül sistemleri ve iletişim modellerinin çalışan kişiliği ile uyum sağlayıcı nitelikte olmasıdır. Örgüt uyumunun azalması örgüte yönelik yeni insan kaynağı ihtiyacının oluşmasına neden olabilir. Çünkü çalışanların uyumsuzluk yaşadıkları örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları artarak çalışma performansları azalır, duygusal bağlılıklarındaki azalma ile birlikte kendilerini örgüte ait hissetmemeye başlarlar (Bowen, Ledford ve Nathan 1991, Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Tom 1971, Uçanok vd. 2009, Verquer vd. 2003). Bir örgütün kuruluşundan itibaren uzun yıllar boyunca gelişmesine tanık olan, bu süreçte ekstra gönüllü davranışlar sergileyerek kendi hayatından ödün vermek pahasına, amatörce iyi niyetli bir düşünceyle canhıraş şekilde işini yapan çalışan örgütsel vatandaşlık davranışı özellikleri sergileyen, personelin dahi bunca emek ve duygusal bağı bir kenara iterek örgütten ayrılmaya yönelik tutum geliştirebilir, hatta ayrılmaya yönelik davranışlar sergileyebilirler. Kurumsal hafıza ve entelektüel sermaye olarak değerlendirilmesi gereken bu tür çalışanların birey-örgüt uyumuna etki eden bir faktör olan, duygusal bağlılığının azalması çalışanın örgütle bağının kopması, bazen yeri zor dolduracak bir boşluk yaratmaktadır (D.-C. Lee vd. 2012, Hoffman ve Woehr 2006, Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Uçanok vd. 2009, Uysal-Irak 2014, Verquer vd. 2003.). Çalışanların duygusal bağlılığını sağlamada insan kaynakları uygulamalarına olan bakış açısı önemlidir. Ama kesin olan şudur ki, örgütsel uyumu azalan bireylerin işten ayrılma niyeti artar (Gürbüz ve Bekmezci 2012; Uysal-Irak 2014) ve ayrılma davranışı ile

sonuçlanır. Bu durum yeni insan kaynağına, hem de niteliksel özellikleri güçlükle bulunabilecek bir çalışan ihtiyacı oluşturabilir. Birey-örgüt uyumundaki azalma sonucunda, çalışanın işten ayrılması ile ortaya çıkabilecek iş boşluğu, nitelikli “yani akademik anlamda uzmanlaşmış” akademisyenler açısından düşünüldüğünde, hizmetin aksamasına, hizmet kalitesinin düşmesine neden olabilir. Bu nedenlerle akademik birimlerdeki personel devir hızı ciddiyele takip edilmeli, gerekli önlemler alınmalıdır. Bunun yanı sıra günden güne artan üniversite sayısı ve yeni açılan bölümlerle birlikte rekabete dayalı bir işgücü piyasası oluşmaktadır. Araştırmalar, birey-örgüt uyumunun rekabete dayanan iş çevresi ve dar işgücü piyasasında gerekli olan adanmış işgücünü sağlamak için anahtar olduğunu iddia etmişlerdir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Kristof 1996). Bu tür rekabet ortamları örgütlerin varlığını zamanla tehlikeye atabilecek, tercih edilebilirliğini azaltacak olumsuz sonuçlara yol açabilir. Ayrıca dar işgücü piyasasının varlığı, yani donanımlı, nitelikli, yetenekli, bilgili akademisyenlerin yetiştirilmesinin zaman ve maliyet kısıtları da örgütler için bir başka tehlike olarak görülmektedir. Yüksek birey-örgüt uyumunu sağlamak, örgütteki işgücünü bağlı ve esnek tutmak ve bu vasıta ile rekabetçi baskılarla mücadele etmek açısından çok önemlidir. Bu nedenle örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme konularında geliştirici uygulamalar yapılabilir (Akbaş ve Çetin, 2015; Kristof 1996; Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Uçanok vd. 2009, Verquer vd. 2003).

Literatürde ifade edilen bu bilgilere dayanarak, birey-örgüt uyumunun en temel özellikleri arasında, bireysel ve örgütsel değer, amaç ve hedefleri gösterebiliriz. Değer ve hedefler açısından çalışan beklentileri ile örgüt beklentileri arasındaki uyumun azalması halinde oluşabilecek birey-örgüt uyumsuzluğu, hem örgüte hem de bireye çeşitli zararlar vermektedir. Örgüt çalışanından yeterli performansı alamamakta, çalışan ise yaşayacağı iş stresi nedeniyle işten ayrılmaya yönelik tutum geliştirme, hatta yeni iş arama çabaları gibi davranışlara girişerek bu süreçte işinden uzaklaşabilir. Her iki taraf için de olumsuz sonuçlara yol açabilecek birey-örgüt uyumsuzluğu yöneticiler tarafından dikkatle izlenmeli, özellikle işe alım süreçlerinde tercih edilecek yeni çalışanların belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken bir konu olarak ifade edilmektedir.

2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey-İş Uyumu İlişkisi

Zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey-iş uyumu ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda; birey-iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Bireyin arzuları veya yetenekleri açısından bakıldığında, zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemeye maruz kalmaları, resmi görev ve sorumlulukları dışında işler yapmaya zorlanmaları, meslektaşlarına veya yöneticilerine yardım etmeye zorlanmaları ve bu yönde sosyal baskı hissetmeleri bireylerin arzu ve istekleri dışında gerçekleşmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, kendi tercihleri dışında işler yapmaya zorlanan çalışanların birey iş uyumunun azaldığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, algılanan birey-örgüt uyumu ve bağlamsal performans arasında yordanan pozitif ilişki (bir çalışanın görev tanımı dışında sergilemekte olduğu ekstra rol davranışları) bulgusu ile desteklenmiştir (Lauver ve Kristof-Brown 2001).

Araştırma sonuçlarına göre, spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin birey-iş uyumunun yüksek olduğu söylenebilir. Akademisyenlerin büyük kısmı işin gereklerini karşılayacak bilgi ve beceri açısından donamlı olduklarını ifade etmektedirler ($\bar{x}=4.20$). Çalışanların iş uyumunun yüksek olması olası zorunlu davranışları tolere edebilir. Ayrıca spor eğitiminin doğası gereği yapılan ek çalışmalar (antrenmanlar, yarışmalar ve bunların için gerekli seyahatler) gibi konuların akademisyenler tarafından normal bulunduğu düşünülebilir. Akademisyenler, bilimsel çalışmaların yanında sportif faaliyetlerle ilgilenmekten mutlu olabilirler; çünkü genellikle sporcu kökenli veya en azından bir spor dalı ile amatörce de olsa ilgilenmişlerdir. Bu gibi nedenlerle birey-iş uyumunun yüksek olması olağan karşılanabilir.

Çalışanların birey-iş uyum algıları yüksek olduğunda özellikle iş tatmini ve işten ayrılma niyeti, iş performansı, örgütsel bağlılık, işte kalma niyetleri, işe katılım, sağlık ve adaptasyon, örgütsel etkililik, düşük stres ve daha düşük geri dönüş gibi pek çok olumlu sonucu belirlenmiştir (Bangcheng vd. 2010; Caldwell ve O'Reilly 1990; Demir,

2015; Saks ve Ashforth 1997; Yıldırım Bulut ve Torun 2007). Yapılan çalışmalardan hareketle, spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin birey-iş uyumunun yüksek olduğu da dikkate alındığında; işlerine bağlı, iş tatmini yüksek ve benzer değerlere sahip olduğu bu nedenlerle de zorunlu vatandaşlık davranışının birey-iş uyumu ile negatif yönde korelasyonu olduğu ifade edilebilir.

Birey-iş uyumu algılanan kültür ve kültür uyumu ile ilişkilendirilmiş bir kavramdır (Meyer vd. 2010). Araştırmalarda, bireyci kültürel değerlere sahip bireyler için iş uyumunun daha önemli olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya konu olan akademisyenler hem bilim dalları hem de spor dalları açısından farklılıklar göstermektedir. Takım sporları veya bireysel sporlarla ilgilenen akademisyenlerin kültürel değer yargıları birbirinden farklı olabilir. Bireyci kültürel değerlere sahip çalışanların iş tutumları ilişkisi daha kuvvetli olacağı ifade edilmiştir (Aktaş 2011). Bu bağlamda çalışanların farklı kültürel değerlere sahip olmaları onların tutum ve davranışlarına da etki edebilir.

Çalışanları birbirinden ayıran bir unsur da birey-iş uyumuna etki eden hedef uyumudur. Hedef uyumu bireyin kültürel değerleri ile ilgili olabilir. Çalışanın lider ve emsal çalışanlarla arasında olan, hedef uyumu, çalışanın yaptığı işe verdiği değerler ile diğerleri arasındaki kıyaslamadan kaynaklanır ki, akademik dünyada aşırı uzmanlaşma gibi nedenlerle bu tür çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. Ayrıca çalışanın kişisel özellikleri, örgütsel ve bireysel değerlere yönelik farklılıkları da bu tür çatışmaların sebepleri olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda tüm çalışanları içine alan örgüt kültürü, bireyin örgüte uyumunda önemli bir etken olarak görülebilir. Kişisel değer ve normlar ile örgütsel değer ve normlar arasında oluşacak çatışmalar ve çalışanlar arası ilişkilerde oluşabilecek değer ve norm çatışmaları birey-iş uyumunu etkileyebilir.

Çalışanın bedensel özellikleri, bilgi düzeyi ve iş yapma becerisi, deneyimi ve işin gerekleri yani bireyin taşıması gereken işe dair nitelikler ile yapılan iş arasında uyum yoksa çalışan, yönetimin verdiği diğer işleri yapmak zorunda kalabilir, görev tanımı dışındaki işlerle meşgul olabilir. Bireyler sahip oldukları niteliklere uygun, sevdiği bir işi yaptıklarında ise (örneğin uzmanlık alanındaki spor derslerini vermek)

daha mutlu olabilir, işlerine karşı olumlu tutumlar geliştirerek ona uygun davranışlar sergileyebilirler. Öğretmenlik yeteneklerine sahip olmasına rağmen çok sayıda ve çok çeşitli ders vermeleri beklenen akademisyenler, akademik ve öğretmenlik anlamında yeterli oldukları halde bu yükün altından kalkmakta zorlanmaktadırlar. Birçok bölümde akademisyenler belirli bir konunun uzmanı ve o alanla ilgili geniş bir bilgi birikimine sahip olmaları gerektiği beklentisiyle karşı karşıyadırlar (Hattie ve Marsh 2002). Akademisyen kişisel özelliklerine aykırı bir iş yaptığında ise zorlanabilir, bunun sonucunda iş tatmini azalabilir ve performansı da aynı oranda düşebilir. Akademik yaşama ait yapılmış güncel çalışmalar, dünya genelinde akademisyenlerin ağır iş yükü, maaş aralıklarındaki daralma ve adaletsiz ücret dağılımı gibi problemlerle karşı karşıya oldukları görülmektedir (Odabaşı, vd. 2010). Yaptığı iş karşısında aldığı hazzı ve kazanımlarını değerlendiren akademisyen, görev tanımı dışında kalan işlerle veya niteliklerine uygun olmayan işlerle ilgilenmek zorunda olduğunda, işini anlamsız bulduğunda, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmekte güçlük çekebilir, iş tatmini azalabilir ve işe dair olumsuz tutumlar geliştirebilir.

İşin sonuçlarına doğrudan etki eden birey-iş uyumu örgütler için yeteneklerin kullanılmasında önemli bir unsurdur. Çalışanların istekleri ve mevcut istekleri karşılayabilecek kaynaklara sahip örgütler veya iş gereksinimleri karşılayabilecek çalışan yeteneklerinin karşılıklı uyumu neticesinde ortaya çıkar. Araştırmacılar için üzerinde önemle durulması gereken birey-iş uyumu çalışan niteliklerinin tanımlanması, iş gereklerinin ve sorumluluklarının ifade edilmesi, yetkinliklerin belirtilmesi gibi unsurları barındıran iş tanımlarının hazırlanmasında dikkatle irdelenmesi gereken bir kavramdır. Çalışan adayının işe alınması ve işe alıştırma sürecinde ortaya çıkacak tüm maliyetlerin iş tanımının doğru ifade edilmesi ve işe uygun adayın belirlenmesinde kritik nokta olarak ifade edilebilir. Akademisyenlerin işe alım sürecini incelediğimizde, adaylar öncelikli olarak bir alanda en az bilim uzmanı unvanına sahip olmalı, yabancı dil bilmeli ve yapılacak uzmanlık sınavlarında başarı göstermelidir. Bunların yanı sıra spor eğitim kurumlarında çalışacaklar için en az bir spor dalında yetkinliğe sahip olmalıdırlar. Tüm bu yeterlilikler incelendiğinde birey beklentilerinin ötesinde bir durum meydana gelebilir. Yeterliliğini sağlamış bireylerin çalışmak istedikleri

kurumlarda bir ihtiyaç oluşması gereklidir. Bu durumda adayın iş niteliklerine uygun olup olmaması daha sonra irdelenmekte,

Çalışanların özelliklerine uygun statülerde çalışması gerekir. İş statü uyumu olarak ifade edilen kavram, daha yüksek düzey iş statü uyumuna sahip çalışanların, pozitif iş tavırları ve üretken davranışlar sergilediğini iddia etmiş, daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların işlerinden daha tatminkâr oldukları, işlerine karşı daha bağlı ve ilgili olduklarını belirlenmiştir (Holtom vd. 2002). Buradan da anlaşılacağı üzere akademisyenlerin bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklere uygun statüde olmaları bağlılık ve performansına etki edebilir. Burada ifade edilmek istenen; yöneticilerin çalışanları yeteneklerine uygun işlerle görevlendirilmelerinin daha doğru olduğudur. Araştırma bulgularından da yola çıkarak, çalışanlara yapılacak olan sosyal ve yönetsel baskının birey-iş uyumunu azaltacağı ifade edilebilir.

Sözleşmeli ve daimi statüde çalışan akademisyenler için önemli bir bulgu da birey-iş uyumunun sabit süreli ve/veya bilgi-yoğun kalıcı bir pozisyon için uygun olduğudur (Sekiguchi ve Huber 2011). Akademisyenler doçentlik kadrosu ile daimi statüye geçerler. Ancak bu süreçten sonra kalıcı bir pozisyon elde etmiş olurlar. Diğer akademik unvanlara sahip akademisyenler ise süreli sözleşmeli kadrolarda istihdam edilirler.

Araştırma sonuçlarından hareketle yukarıda ifade ettiğimiz birey-iş uyumu değişkeni akademisyenler için önemli konudur. Akademisyenler sözleşmeli olarak çalıştıkları sürelerde bazı davranışları istese de istemese de sergilemek zorunda kalabilirler. Uzmanlık alanı dışında derslere girmek zorunda kalmaları, resmi ders yükü zorunluluğundan fazla ders verilmesi, diğer görevlendirmeler gibi birçok konuda baskı altında kalabilirler. İş güvencesizliği nedeniyle, yönetimin veya bölüm başkanlığının baskı ve zorlayıcı uygulamalarına karşı boyun eğici davranışlar sergileyebilecekleri düşünülebilir.

3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Uyumluluk Kişilik İlişkisi

Uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27 incelendiğinde en yüksek ilişkinin uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Uyumluluk Kişilik Boyutu; örgütsel davranışta kişilik, bireysel, örgütsel ve çevresel özelliklerle ilgilidir. Uyumluluk puanı yüksek çalışanların iyi huylu, kibar, yardımsever ve diğerlerine karşı hoşgörülü olduğu ifade edilmiştir (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Çetin ve Hazır 2012; Deniz ve Erciş 2010). Sosyal eşitlik teorisinin de desteklediği görüşe göre, bireylerin eşitlik beklentisi ile fedakârlık ve sempatiklik davranışları sergilediği görülmüştür. Dolayısıyla uyumluluk puanı yüksek çalışanların diğer çalışanlarla oluşturduğu bireysel ilişkiler de kuvvetli olabilir. Bu tür ilişkilerin genel ortalamasının yüksek olduğu örgütlerde yardımlaşma ve fedakârlık da yüksek olacağından çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı puanları uyumluluk ortalamalarına göre daha düşük çıkabilir. Çünkü çalışanların kendilerinden beklenen ekstra rol davranışları sergileme konusunda uyumlu davranışları beklenebilir. Araştırma bulgularına göre akademisyenler, kendilerini uyumlu kişiliğe sahip olarak görmektedirler ($\bar{x}=3.04 - 4.45$). Uyumluluk özelliği yüksek bireylerin zorunlu vatandaşlık davranışını algılamaları zor görünmektedir. Uyumlu bireyler fedakar davranışlar sergileyerek hoşgörülü ve en önemlisi işbirliğine yatkın kimselerdir (Costa ve McCrae 1992). Bu nedenle yönetimin işe dair görevlendirmelerine karşı direnç göstermeyebilirler. Uyumlu bireylerin lidere sadakat ve güven duyduğu, bağımsız hareket etmede isteksiz oldukları, uyumluluğu düşük bireylerin ise lideri sorgulayarak hareket ettiği ve lidere karşı gelme gibi fevri davranışlarda bulunabileceği belirlenmiştir. Araştırmaya konu olan akademik personelin yükselme ve kendini gerçekleştirme amacına ulaşma sürecinde uyumlu davranışlar sergileyerek olası bürokratik ve diğer engelleri aşabilirler.

Örgütsel tutum ve davranışlarda kişiliğin belirleyici bir rolü bulunduğu belirlenmiştir. İş yeri çalışma ilişkileri açısından işbirlikçi, fedakâr, uzlaşmacı tutumlara sahip çalışanların fazladan çalışmalarına neden olacak ekstra görevleri yerine getirme konusunda zorlanmayacakları düşünülmektedir. Benzeşmelere odaklanan bireyler olay

ve durumların ortak yönlerini görmeleri nedeniyle kuvvetli iletişim sahibi, kibar, diplomat, uyumlu ve sorun çıkarmayan özellikleri nedeniyle tercih edilirler. Farklılıklara odaklananlar ise rutine dayanmayan, risk ve macerayı seven ve farklı yönlerle odaklanan kişilerdir (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001). Zorunlu davranışlara maruz kalan çalışanların benzerlik veya farklılıklara odaklanan özelliklere sahip olmaları, onların kişilikleri ile alakalı olabilir. Kişilik özellikleri itibari ile uyumsuz davranış sergileyen özellikler sahip olan bireylerin daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışı algılayacağı düşünülebilir. Bu bağlamda, örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi olan kişiliğin, çalışanın işe ve örgüte olan hislerini ifade ettiğini ve bu hisleri sahiplendiğini söylenebilir. Bu tür olumlu özelliklere sahip çalışanların işlerinde daha başarılı olacağı, çalışma ilişkilerinde ve kişiler arası ilişkilerde daha ılımlı tutum ve davranışlar sergileyeceği görülmektedir. Böylesi tutumlara sahip bireylerin rolleri ve sorumlulukları konusunda daha hevesli oldukları bu nedenlerle de iş tatmini ve akademik başarısının yüksek olacağı belirlenmiştir. Olumlu özelliklere sahip uyumlu kişiliklerin ise zorunlu vatandaşlık davranışına dair zorunlulukları daha az hissedeceği düşünülebilir. Çünkü uyumlu kişiler fedakar ve uzlaşmacı özelliklere sahiptir (Hurtz ve Donovan 2000; Salgado 1997; Sıgı ve Gürbüz 2011; Topcu 2015a; Wernimont 1971).

İşyerinde zorlayıcı ikna davranışları veya rol ötesi davranışlar olarak tanımlanan zorunlu vatandaşlık davranışını kişilik kuramları açısından incelenebilir. Örneğin Sigmund Freud'un ortaya attığı psikoanalitik kuramında bahsedilen, id ego ve süperegoyu çalışma ortamı için şöyle tanımlayabiliriz. Burada id; bireyin işyerindeki asıl amaçları(yükselme, deneyim kazanma, günü kurtarma, fizyolojik ihtiyaçlarını karşılama vb.) ifade edebilir. Ego, işe dair tanımlanmış resmi görev ve sorumlulukları, süperegoy ise örgütün çalışanın uyması gereken davranışları (örgüt kültürü, örgütsel norm ve değerleri) ile performans beklentilerini açıklayabilir. Özellikler yaklaşımına göre ise çalışanlar sahip oldukları özelliklere göre sınıflandırılırlar. Akademik çalışma ortamında en önemli sınıflandırma olan akademik unvan, kişilik özelliklerinden farklı olarak kazanılmış bir statüdür. Üniversitelerde çalışan akademisyenler kazandıkları unvanlara ve işgal ettikleri pozisyonlardaki önem sırasına göre sınıflandırmaya tabi tutulabilmektedirler. Block'un tipolojisine göre esnek, kontrol altında ve kontrol dışı olarak sınıflandırılan, kişilik açısından bakılınca, akademisyenler ne düzeyde esnektir?

Veya neyin kontrolü altındadır? sorularına cevap aranmaktadır (Costa ve McCrae 1990).

Bireyin davranışlarına etki eden bir kavram da öznel normlardır. Öznel bir norm, “davranışı sergilemek veya sergilememek için algılanan sosyal baskıya işaret eder” (Ajzen 1991). Örneğin kırııcı, tehditkar ve küçük düşürücü ifadeler kullanan kötü niyetli bir yöneticinin, sosyal baskı yoluyla uyguladığı zorunlu vatandaşlık davranışı, karışığında çalışanlar kabul görme, beğenilme ve desteklenme beklentisi ile uyumlu davranışlar sergileyebilirler. Bu noktada bireyin öznel normları ile diğer birey veya örgüt normları arasında uyum olduğu da ifade edilebilir. Akademisyenler bir davranışı sergilemek veya sergilememek için sosyal bir baskı algılayabilirler. Bu algı bireyin öznel normuna uygun ise herhangi bir çatışma yaşamayarak, zorunluluk hali hissetmeyebilir. Araştırma sonuçlarında da ifade edildiği üzere zorunlu vatandaşlık davranışını en yüksek düzeyde etki eden değişken uyumluluktur.

Akademisyenler uzmanlaştıkları alanlarda, söz sahibi olma hakkı elde etmeleri gereği, o alanlarda yapılacak çalışmalarda bağımsız davranma eğilimindedirler. Çalıştıkları örgütün hiyerarşik örgüt tipine sahip olduğunu düşünenler, hedef yönelimli ve çok yönlü kariyer tercih ettikleri ifade edilmiştir. Yalnız bürokratik engelleri aşmak, amaca ulaşmak ve başarılı olmak için zaman zaman uyumlu davranışlar sergileyebilirler. Kaldı ki, kişilik özelliklerinden uyumluluk faktörünün akademik başarı ile olumlu yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Onay ve Zel 2011; Sıgır ve Gürbüz 2011).

4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İşten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Tablo 4.27. incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki olmadığı görülmektedir. İşyerinde karşılaştığı zorlayıcı davranışların bireyin işten ayrılma niyetine etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteği (Tett ve Meyer 1993) anlamına gelen işten ayrılma niyeti, bilişsel ve davranışsal olmak üzere iki boyutta oluşmaktadır. İşten ayrılma niyeti bilişsel boyutta bir niyet iken; davranışsal boyutta, iş kayıtsızlık, işe devamsızlık, ilgisizlik ve fazla izin kullanma gibi sonuçlar olarak ortaya çıkar.

Birey açısından önemli bir konu da birey değerleri ile örgüt değerleri arasında yaşanan çatışmadır. Araştırmalarda örgütsel değer ve amaçlara olan inanç arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı belirlenmiştir (Çakar ve Ceylan 2005). Zorlayıcı yönde daha fazla çalışması beklenen bir bireyin yönetime dair algısı da olumsuz olacaktır. Kişisel değer ve inançlarına aykırı işler yapmak zorunda kalmak, kendi yeteneklerini kullanarak başkalarının faydalanmasına imkan sunmak gibi şeyler yapmak zorunda olmak kabul edilebilir bir davranış olamayabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi yüksek bir çalışan için böylesi durumlar normal karşılanabilirken, düşük düzeyli örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyenlerde zorunlu vatandaşlık algısının oluşacağı ifade edilebilir. Çalışanlar işe başlarken örgüt ile bir anlaşma yaparlar. Çalışanların işe alınma sürecinde örgüt ile yaptığı psikolojik sözleşmeye aykırı olarak görev tanımı dışında kalan işler yapmaya zorlanması yönündeki sosyal baskı veya beklenti, yani zorunlu vatandaşlık davranışı, psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi anlamına gelebilir (Büyükyılmaz ve Çakmak 2014). Zaten işten ayrılma niyeti yüksek bir çalışanın zorunlu vatandaşlık davranışı algılaması beklenilemez. Birey psikolojik anlamda o iş ve örgüt ile olan ilişkisini koparmıştır. Bu nedenle kendisine yaptırılacak işleri zorlayıcı olarak görmemesi normaldir.

Alanında uzmanlaşmış ve görev tanımı belirli işlerde çalışanlardan ekstra iş beklentisi onların değer ve amaçlarına aykırılık teşkil edebilir. Bu durum çalışanların örgüte olan bağlılığını azaltabilir. Bu görüşü destekleyen bir bulgu da örgütsel bağlılık işe katılımı birlikte modere edildiğinde işten ayrılmayı aza indirdiği belirlenmiştir (Çakar ve Ceylan 2005). Bu bulgulara dayanarak zaten işten ayrılmaya yönelik olumlu tutum geliştirmiş, belki de iş aramaya çoktan başlamış bir çalışanın uzmanlık alanı dışında işler veya ekstra işler yapmaya zorlanması, çalışanın yalnızca süreci devam ettirmek niyetinde olmasıyla alakalı olabilir. Belki de çalışan istifa etmek niyetinde değil veya yeni bir işe başlamaya dair süreci yaşıyordur. Bu nedenle araştırmada işten

ayrılma niyetinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkili olmadığı bulgusu ortaya çıkarılmıştır.

Başka bir bulguda, çalışanların olumlu liderlik tutumlarına sahip olmaları ve yüksek örgütsel adalet algısı halinde işten ayrılma niyetlerinin azaldığı belirlenmiştir. Yönetimin çalışanlara yönelik uyguladığı tutum ve davranışların adil ve modern yönetim anlayışının işten ayrılmayı azalttığı görülmektedir (Baltacı vd. 2014). Çalışanların olumlu liderlik beklentisi, zorunlu vatandaşlık davranışı beklentisine sahip bir yönetim anlayışına taban tabana zıt bir durumdur. Çalışanlar arası adaletsiz uygulamalar, yine adil olmayan ödül ve ceza sistemleri bireyi olumsuz etkiler, özellikle lider-üye etkileşimi (Şahin 2011), lider ve çalışan arasındaki güven duygusu ile iş güvencesi bireyin bilişsel boyutta işten ayrılma niyetine etki ederek, alternatif iş imkânları aramaya iter.

Bunlara ek olarak, örgüt içinde yaşanan kişilerarası düzensiz ilişkiler (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014) işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir. Örgütsel yapıdaki mevcut iletişim kanalları, çalışanların yönetici veya meslektaşları ile iyi bir iletişim kurmasında önemli bir faktördür (Eronat 2004). İletişimi kolaylaştıran, ihtiyacı olan bilgilere kolaylıkla ulaşabilecek uygulamaların bulunduğu örgütlerde iletişim ortamının yüksek seviyede olması çalışanların karşılıklı ilişkilerini etkileyecektir. Çalışanların diğer meslektaşlarına veya yöneticisine karşı yardıma mecbur kalmaya zorlaması gibi bir durumun meydana geldiği bir örgüt ikliminde çalışanlar arası ilişkilerin ve iletişimin iyi olmadığı ifade edilebilir.

Çalışanlar yöneticilerin kendilerine karşı sergilediği tutum, iş yerindeki adaletsizlik, güvensiz ilişkiler, iş güvencesizliği ve değerler çatışması gibi nedenlerle işten ayrılmaya niyet ederler veya ayrılma davranışı sergilerler. Çalışanların işten ayrılmasına neden olan en önemli sebeplerden birisi de güvendir. Güven kişilerarası düzeydeki ilişkilerle alakalıdır. Bu açıdan bakıldığında çalışanların lidere olan güven duygusu, çalışanların ve organizasyonun etkinliğine etki eder (Rousseau vd. 1998). Güven algısı yüksek örgütlerde karşılıklı sosyal alışverişin yüksek olacağı, iletişim kanallarının güçlü olacağı ifade edilmiştir. Güven algısı liderin özellikleri ile alakalıdır.

Lider örgüt içi ortamı güvenilir kılmasıyla çalışanların örgütte kalma isteği de artabilir. Araştırma sonuçlarına göre baskı ve zorlayıcı davranışlarla yaptırılan görev tanımı dışında kalan işlerin çalışanların örgütte kalma isteği ile ilişkisi bulunamamıştır. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile yüksek düzeyde ilişki beklediğimiz ve bu doğrultuda kurduğumuz hipotez regresyon analizleri ile elde edilen sonuçlar ile ilişkisinin tam anlamıyla belirlenemediği, farklı yöntemlerle denenmesi halinde daha anlamlı sonuçlara ulaşılabileceği düşündürmektedir.

5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşe Yabancılaşma İlişkisi

İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27’den hareketle işe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

İşe yabancılaşma, iş hayatında merkezi bir konumdadır. Günümüz çalışma hayatında, sıklıkla araştırılan konular arasında insan, yani örgütün beşeri sermayesinden en etkili ve verimli şekilde yararlanmak üzerine odaklanmış çalışmalar artmaktadır. İnsan, ömrünün yaklaşık üçte birini çalışarak geçirdiğini düşündüğümüzde çalışma hayatı ve ilişkileri bireyi etkileyen, en önemli nedenler arasında sayılabilir. Çağın hastalıkları arasında gösterilen yabancılaşma, yani yabancı olma hali, bir insanın hayatını, insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir. Özellikle sanayi toplumlarındaki insan ilişkilerini etkileyen bu kavram, modern toplumların getirdiği “uzmanlaşma ve iş bölümü” ile toplumun bireylerin birbirlerine ve diğer şeylere yabancı kalmasına neden olmaktadır. Birbirlerinden, belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmayı ifade eden psikolojik bir durumdur.

Çalışma hayatında birey ve grup ilişkileri açısından önemli bir kavram olan işe yabancılaşma; çalışanların işle ilgili ürün, süreç, sosyal etkileşim ve yeteneklerini gerçekleştirme gibi iş koşullarından hoşnut olmaması ile ilgilidir ve bir tür iş stresi olarak tanımlanmıştır (Cheung 2008). Yoğun denetim uygulamaları, işin rutinliği ve iş koşullarından duyulan hoşnutsuzluk işe yabancılaşmayı artıran etmenlerdendir (Ulusoy 1988). Burada işin rutinleşmesi çalışanın işe karşı olan ilgisini azaltmaktadır. İşe ilgisi

ve örgüte bağlılığı azalan bireylerin, belirlenmiş görevler dışındaki işlerle ilgilenmek zorunda kalmaları, zaten bağlılığı düşmüş bireyler için olumsuz algılanarak ve zorunlu vatandaşlık davranışı hissetmelerine neden olabilir. Güncel araştırmalara göre çalışan bağlılığını artırmada yeni yaklaşımlardan birisi işin yeniden yapılandırılmasıdır. İşin yapılandırılması süreci, katılımcı bir anlayışla gerçekleştirilmesi halinde çalışanların bağlılığını artıracak ifade edilmiştir (Cheung 2008). Bir kamu görevlisi olan akademisyenler için bu süreç yasal merciler tarafından gerçekleştirilmektedir. Akademisyenler hali hazırda 2547 Sayılı Kanun'a göre çalışmaktadırlar. Lakin gitgide artan rekabet koşulları üniversiteleri farklı arayışlar içine itmekte, tercih edilebilirlik kriterlerinde sürekli bir gelişme amaçlanmaktadır. Bu tür rekabet ortamlarının yeni görev ve ekstra işler oluşturacağı aşıkardır. Bu noktada tanımlanmayan işlerin yaptırılması, yönetsel bir baskı oluşturarak çalışanların örgüte yabancılaşmasını etkileyerek örgüte uyum sorunlarına yol açabilir (Özbek 2011; Şirin 2009).

İşe yabancılaşmanın çalışanın verimliliğini ve performansını olumsuz etkilediği genel kabul gören bir görüştür. Sözleşmeli çalışanların iş güvencesizliği düşüncesi işten soğumalarına ve işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Diğer bir etken ise kazanılan uzmanlık alanına karşı hizmet alan kişi veya yapılardaki yetersizlik olarak ifade edilmektedir (Cheung 2008, Kanungo 1992). Çalışma alanında uzun yıllar emek vermiş, ciddi çalışmalara imza atmış, büyük başarılar elde etmiş bir fizik profesörünün, değişen sosyo-ekonomik şartlar nedeniyle fizik alanının tercihinde azalmalar ve dolayısıyla düşük kapasitedeki öğrencilerle çalışmak zorunda kalması nedeniyle öğrencilerini uzmanlığından faydalandıramaması işine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Eğitim öğretim sektöründe ise aşırı ders yükü, kalabalık sınıflar, materyal eksikliği ve sosyo-ekonomik sorunlar işe yabancılaşmaya neden olmaktadır. Yetersiz koşullardan memnun olmayan bireyler günden güne işlerine yabancılaşmaktadırlar. Akademisyenlerin hem araştırma hem de öğretim yapabilmeleri için yeterli zamanları ve enerjileri bulunmamaktadır (Hattie ve Marsh 1996). Deem ve Lucas (2007) tarafından yapılan araştırmaya göre, akademisyenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinden çok bilimsel araştırma yapmaya değer verdikleri belirlenmiştir. Çünkü akademisyenler, bilimsel araştırmaları sonucunda kariyerlerinde yükselme ve maddi kazanç elde ederler (Bates ve Frohlich 2000). Dolayısıyla akademisyenler eğitim-öğretimden çok araştırmaya öncelik

vermekte, zaman ve enerjilerini araştırma faaliyetleri için kullanmaktadırlar. Bunların yanı sıra araştırma faaliyetleri sonucunda parasal ödüller alabilmekte iken öğretim etkinlikleri genellikle ödüllendirilmemektedir.

Bunların yanı sıra çalışma ortamından hoşnutsuzluk yaşayan çalışanlar, dar işgücü piyasasında farklı bir çalışma ortamı bulmakta yaşadıkları zorlukların nedeniyle işini değiştirememekte ve işine yabancılaşabilmektedirler. Bu nedenlere ilaveten, hiyerarşik örgütlerde çalışanlar ve aşırı denetime maruz kalan bireyler güvensizlik hissetmekte ve memnuniyetsizlikleri de yabancılaşmaya neden olmaktadır. İşe yabancılaşmanın azaltılmasında en önemli faktör olarak meslektaş desteği ifade edilmiştir. Meslektaşların işe yabancılaşma yaşayan arkadaşlarına yapacakları duygusal destek son derece önemlidir. Bu noktada yönetim tarafından, meslektaşlarına veya yöneticinin kendisine, yapılacak ekstra işler konusunda destek olmaya zorlanan çalışanların, destek alma yerine destek vermeye zorlanmaları onların işe yabancılaşmasına neden olabilir. Örgütsel olarak yapılması gereken ise, örgütteki uyum süreçlerini hızlandıracak uygulamalar yapmaktır. En başta çalışanların karara katılımını destekleyici bir yönetim yapısına fırsat vermek örgütlerin işgücü kaybını azaltabilir.

İşe yabancılaşma profesyonel normları yerine getirmek için yetersizlik üzerine bir hayal kırıklığı olması nedeniyle bireyin kendi davranışlarını kontrol ile alakalıdır. Algılanan davranışsal kontrol, bireyin davranışını kolaylaştıran veya zorlaştıran kişisel ve dış etkenler üzerindeki kontrol seviyesi olarak tanımlanır (Aiken ve Hage 1966; Ajzen 1991). Yönetim anlayışı ile doğrudan ilişkili olan ve bireysel ve örgütsel çalışma şartlarından etkilenen çalışan verimliliği, çalışanın işe karşı yabancılaşmasına sebep olabilir (Tutar 2009). Bu görüşten dayanarak, yönetim tarafından yapılan görevlendirmeler (ders görevlendirmeleri) akademisyenlerin kendi yetkinliğine aykırı, meslektaşlarına veya yöneticisine yardım içerikli veya fazladan çalışma gerektirecek nitelikte işler olabilir. Bu durumda akademisyenler işine dair profesyonel normlarının gerçekleştirilmesinde engellenme hissedebilir. İşe dair davranışlarını tam irade ile sergileyemeyen akademisyenlerin sosyal veya yönetsel baskıya maruz kaldıkları ifade edilebilir. Araştırmadan elde edilen zorunlu vatandaşlık davranışı ile işe yabancılaşma

arasında orta düzeyde belirlenen ilişkiye dair bulgu diğer araştırma sonuçlarını ile desteklenmektedir.

Yapılan çalışmalarda işe karşı yabancılaşmış çalışanların, iş ve yaşam tatmininin azalması, düşük üretkenlik ve motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat, yüksek düzeyde iş gücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini gösterdiği ifade edilmiştir. İşe yabancılaşmış bireylerin, yenilikler araması, iş dışı şeylerle ilgilenmeleri, yeteneklerini gösterebilecekleri farklı örgüt ve gruplar aramaya yönelik davranışları, bu iş stresini azaltma yöntemleri arasında sayılabilir. Çalışanların çeşitli nedenlerle işe yabancılaşması örgütler için çeşitli sorunlar oluşturmaktadır. İşine yabancılaşan bireyin iş ve yaşam tatmini azalacaktır. Birey anlamsız bulduğu işi ile ilgili üretim sürecinden uzaklaşacaktır. Anlamsız ve değersiz bulduğu bir işte çalışan bireyin motivasyonu düşecek ve iş stresi yaşayarak, işe ve örgüte bağlılığı azalacak, özellikle örgüte karşı sadakatini yitirecektir. Tüm süreçler içerisinde birey, işini değiştirmek gibi radikal kararlar alabilir ve işten ayrılabilir. İşten ayrılan ya da uzaklaşan her çalışan yönetime ek maliyetler getirebilir. Öncelikle yöneticiler örgütsel ilişkileri dikkatle takip etmeli, olaylara örgütsel davranış bakış açısı ile yaklaşmalıdır (Tutar 2009).

Akademisyenler açısından bakıldığında ise gerek bilimsel çalışmalar gerekse de uygulamalı faaliyetler, onların uzmanlık alanları ile sürekli bir ilişki içinde tutmaktadır. Kendi istek ve uzmanlıkları dışında ek işlerle uğraşmaya zorlanmaları veya başkalarına yardımda bulunmalarına yönelik baskı altında kalmalarında, akademik hayatta çalışan tüm bireylerin belirli seviyede yetkinliğe sahip olduğu düşüncesi ile bu tür eğilimlere direnç gösterebilirler. Çünkü her bir akademisyen yaşam kalitesini veya unvanını yükseltmek, daha fazla söz sahibi olmak gibi nedenlerle bilimsel çalışmalar yapmakta; kişisel başarı ve statüsünü yükseltmeye yönelik çaba içerisine girmektedir. Bu nedenle öncelikli olarak kendi istek ve ihtiyaçları doğrultusunda çalışmaya meyilli olabilirler. Bu nedenlerle akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı algısı daha yüksek olabilmekte, zorlama ve baskı altında kaldıklarında işine karşı yabancılaşabilmektedirler şeklinde ifade edilebilir.

İşe yabancılaşmayı etkileyen bir diğer unsur ise, yönetimin diktatörce otorite uygulaması ve çalışanların otoriteye fiziksel olarak ulaşamama halidir. Bu durumun yöneticiler ve çalışanlar arasında büyük konumsal uyumsuzluklar bulunduğu ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Pearlin 1962). Üniversitelerde akademik unvan farklılıkları bulunduğu dikkate alındığında, özellikle doktora sonrası öğretim üyesi pozisyonuna ulaşanlar ile öğretim elemanları arasında yüksek bir konumsal fark mevcuttur. Örgütte uygulanan yönetim tarzı konumsal farklara göre işe yabancılaşmayı etkileyebilir. İşe yabancılaşmanın azaltılmasında en önemli etkenlerden biri de meslektaş desteğidir. Meslektaş desteği de işe yabancılaşmanın azaltılmasında makul bir role sahip olduğu ifade edilmiştir (Demirel, Ökten ve Kunday 2012). Meslektaş desteğinin geliştirilmesi için, örgütsel yaşamda önemli bir yeri olan örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkâmlık, centilmenlik ve nezaket boyutlarını sergileyen çalışanların desteklenmesi ve ödüllendirilmesi faydalı olabilir. Bulgular neticesinde örgütsel sosyalleşmenin desteklenmesi işe yabancılaşmayı azaltabilir. Sosyalleşmeyi desteklemek ise çalışanlara sosyal ve yönetsel baskı, yani zorunlu vatandaşlık davranışı uygulayan bir yönetime aykırı bir davranış türüdür. Despot, otokratik ve kötü niyetli yönetimlerin çalışanları üzerinde uyguladığı, yıldırma davranışları olarak ifade edilen mobbing ile ilişkilendirilebilir.

6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Tükenmişlik İlişkisi

Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27'den hareketle tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Yaptığı işlerden hatta hayattan zevk almayan birinin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyinin yüksek olması normal bir durum olabilir. Zira çalışan zaten işine ve çevresine karşı ilgiyi yitirmiştir. Rol belirsizliği ve rol çatışmasının tükenmişliğin tüm boyutları ile ilişkili olduğu ve bu değişkenlerin tükenmişliği etkilediklerini ifade edildiği çalışmalardan hareketle, zorunlu vatandaşlık davranışının rol belirsizliği ile alakalı olduğu düşünülebilir. Akademisyenler işi gereği bilimsel çalışmalar yapmak ve eğitim-öğretim faaliyetlerinde bulunmakla yükümlüdürler. Çalıştıkları örgütte bu yükümlülükleri dışında başka işler yapmaya zorlanmaları onların rol belirsizliği

yaşamalarına neden olabilir. Rol belirsizliği ise dolaylı yoldan tükenmişliğe neden olan bir faktör olarak görülmektedir. Akademisyen, bilimsel çalışmalarını gerçekleştirirken başkalarına yardıma bulunması yönündeki yönetsel baskı karşısında, kişisel amaçları ile bulunduğu pozisyon arasında bir rol çatışması yaşayabilir. Bunun yanı sıra çalışanın yardıma zorlandığı kimselerin idari personel olması halinde ise rol belirsizliği yaşayabilirler. Bu durumlar akademisyenlerin tükenmişliğinin artmasına neden olabilir. (Doğan, Demir ve Türkmen, 2016). Görev ve sorumluluklarına dahi ilgi göstermeyen bir akademisyene, rol ötesi işler yaptırılmaya çalışılması, fazla çalışma, sosyal baskı, ekstra iş yükleme, diğer meslektaşlara yardıma zorlama ve yöneticiye yardıma mecbur kalma gibi zorlayıcı davranışların akademisyenlerin tükenmişlik düzeyini daha da artıracığı düşünülebilir.

Tükenmişlik yaşayan kişi, insanlara yardım ederken, iş arkadaşları ile geliştirdiği sosyal ilişkiler nedeniyle yakınlaştığı insanların kişisel duygu yüklü taleplerini de yerine getirmesi yönünde beklenti içinde olduğunu hissederek, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılabilir. Bu tür aşırı taleplere ek olarak zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemesi beklenen, sosyal ilişkiler kurarak yakınlaştığı meslektaşlarının duygusal taleplerinin gerçekleştirilmesi için, sosyal veya yönetsel baskıya maruz kalan bireyin tükenmişlik hali daha da artabilir. Araştırma sonuçlarından da anlaşılabileceği üzere zorunlu vatandaşlık davranışı tükenmişlikle orta düzeyde ilişkilidir. İleri safhada tükenmiş yaşayan bireylerde fiziksel, zihinsel ve duygusal açıdan yorgunluk hissinde artış görülmektedir. Bu nedenlerle bireylerin öncelikle yaptığı işten ve diğer şeylerden zevk alamadığı bir durum ortaya çıkar. Bireyin çevresi ile ilişkileri azalmış, yaptığı işe dair olumsuz değerlendirmelere kapılmış, işi anlamını yitirmiş ve yaşanılanlara kayıtsız kalır hale gelmiştir. Ruhsal açıdan sürekli stres halinde olan birey kendisini yenilemekte güçlük çekerek bir kısır döngüye kapılmıştır. Özellikle fiziksel enerjinin azalmasını ifade eden tükenmişlik kavramı, örgüt açısından çalışanların performansında düşüklük olarak değerlendirilmektedir. Olumsuz tutumlarla yüklü çalışanların çalışma ortamında yaratacağı etki örgütsel çıktıları da olumsuz etkileyebilir. Akademisyenlerin kıdem ve unvan (Sağlam 2011) değişkenleri açısından duygusal tükenmede farklılıklar gösterdiği çalışma sonuçlarına göre kıdem ile unvan

önemli bir bulgudur. Akademisyenlerin mesleğin ilk 10 yılında duygusal tükenme yaşadığı dikkate alındığında mesleğe yeni başlayanların ve öğretim üyesi dışındaki akademisyenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Iraz ve Ganiyusufoglu'nun (2011) ulaştığı bu sonuçlara dayanarak, üniversitelerde akademik unvanların elde edilmesi için geçen sürede, akademisyenlerin işi gereği aşırı duygusal taleplere maruz kaldığı görülmektedir. Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramında ifade edilen, fazladan çalışma, ek işler yapma ve bu yönde beklenti ve zorlamaya yönelik yönetim tavrının elde edilen bulgularla benzerlikler gösterdiği ifade edilebilir. Başka bir bulguda ise akademik personelin tükenmişlik düzeyleri bakımından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük, kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu görülmüştür (Naktiyok ve Kaygın 2012). Akademisyenlerin kendi alanlarında uzmanlaşmakta, hatta çok spesifik konular üzerine çalışmalar yürütmektedirler. Bu sonuçlara göre kişisel başarı hissindeki artışın işyeri değiştirme veya unvan olarak yükselme niyeti ile ilgili olduğu düşünülebilir. Akademisyenler doçent doktor unvanı sonrasında daimi kadrolarda istihdam edilerek ve yükselmeye devam etmektedirler. Bu sayede karar verici mekanizmalarda bulunmaları ve alt kadroların da maruz kaldığı zorunlu vatandaşlık davranışını ifade eden ek işler yapmaktan kurtulabilirler. Bu nedenlerle kişisel başarı hissinde artış gözlemlendiği ifade edilebilir.

Bireyin iş ve örgüte karşı uyum düzeyinin azalması tükenmişlik düzeyini artıran diğer neden olarak belirlenmiştir. Çalışanın yaptığı iş ile yapması gerektiğini düşündüğü iş arasındaki farklılığın kaynağı, yönetimin çalışanın fikrini almadan yaptığı görevlendirmeler veya görevlendirilen alandaki personel yetersizliği olabilir. Uzmanlık, bilgi, beceri, yetenek ve deneyimin o işi yapmak için yetersiz olduğunu düşünen akademisyenlerin tükenmişlik düzeyinin artması olağan bir durumdur. Uzman olduğu çalışma alanının aksine başka alanlarda çalışmak durumunda bırakılan akademisyenlerin ise zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek olacağı düşünülebilir (Caldwell ve O'Reilly 1990; Wilk ve Sackett 1996). Spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin doçentlik temel alanı Beden Eğitimi ve Spordur. Bu alanda doçentlik unvanı almış bazı akademisyenin alana dair tüm bölümlerde tüm dersleri verebileceğine dair bir algıları olabilir. Çünkü temel alan spor bilimleri ile ilgili tüm bölümleri kapsar niteliktedir. Bununla birlikte öğretim üyelerinin alan dışı bölümlerde istihdam edilerek

Yükseköğretim Kurumu'nun kriterlerinin yerine getirilmeye çalışıldığı bilinmektedir. Dolayısıyla atanmış olduğu bölümdeki dersleri gerek istekli gerek zorunlu kalarak yürütmek durumunda kalabilirler. Sonuç olarak uzmanlık alanı dışında işler yapmak belki de akademik olarak diğer bölümlerdeki öğretim elemanlarına destek olmak zorunda kalabilirler ki bu da zorunlu vatandaşlık davranışına maruz kaldıkları anlamına gelebilir.

Örgütlerin benzer özellikler taşıyan çalışanlardan oluşması beraberinde yüksek uyumluluğu getirebilir. Fakat çalışan ile örgüt arasında değer ve amaçlara yönelik çatışmalar oluşabilir. Bireyin önem verdiği davranış kuralları, örgüt çalışanları tarafından benimsenmemiş hatta hiç önemsenmeyen bir anlayışta olabilir. Bu nedenle çalışma hayatında karşılaştığı tutum ve davranışları onaylamayan bireylerin örgüte karşı düşünceleri de olumsuz olabilir ve tükenmişlik sendromu ile karşılaşabilirler. Değer çatışması yaşayan bireyin meslektaşlarına veya yöneticisine yardıma zorlanması kabul edilebilir bir davranış olmayabilir. Dolayısıyla bu tür davranışları istemese de sergilemek zorunda kalan akademisyenler zorunlu vatandaşlık davranışı algılayacaktır. İşine yabancılaşmış, işini anlamsız bulan akademisyenlerin genel yabancılaşmasının da artmış olabileceği düşünüldüğünde, iş ve işe dair tüm ilişkilere karşı genel bir anlamsızlık hali yaşayan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyinin artacağı görülebilir. Artan tükenmişlik yaşayan akademisyende oluşan, güç ve enerji kaybı karşısında, yönetimin kendisinden daha fazla çalışma veya ekstra işler yapmasını beklemesi ve bu yönde yönetsel baskı kurması, akademisyenin her şeyden uzaklaşmasına neden olabilir. Akademisyenlerin kadro, statü veya unvan beklentisinde olarak bu tür baskılara boyun eğebileceği de göz ardı edilmemesi gereken bir durumdur.

7. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile Medeni Durum İlişkisi

Medeni durum ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif ($p=0.001$) düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.16'dan hareketle çalışma statüsü ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Zorunlu vatandaşlık davranışı ile medeni durum değişkeni arasında literatürde daha öncelere dayanan herhangi bir bulguya rastlanılamamıştır. Bekar akademisyenlerin

zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin evli olanlara göre daha yüksek çıktığı belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak evli akademisyenlerin aile sorumluluklarının bulunmasını söyleyebiliriz. Evli akademisyenler, çocuk ve eşleri ile ilgili genel ihtiyaç ve sorumlulukları yerine getirmeleri gereğiyle, ek işler ve başaklarına yardım gibi konularda korunabilir, yönetimler tarafından görmezden gelinebilirler. Medeni durum değişkeninin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyini etkilemesinin nedeni, yüksek yaşam doyumu, aile-iş çatışması/iş-aile çatışmasının azlığı, iş tatmini, yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı, yüksek örgütsel bağlılık düzeyi, örgütsel özdeşleşme, örgütsel emek, konumu koruma, iş alternatiflerinin azlığı ve tecrübe gibi birçok değişken tarafından etkilenebileceği düşünülmektedir.

8. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Görev Unvanı İlişkisi

Görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif ($p=0.011$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.17'den hareketle görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarında da ifade edilen bulgulara göre doçent doktorlar ile araştırma görevlileri arasında zorunlu vatandaşlık davranışında farklılıklar bulunmuştur. Bu durum doçent doktor unvanı alma ile birlikte daimi kadroya geçmeleri ve olağan süreç sonunda profesör olmanın hemen hemen kesinleşmesi ile açıklanabilir. Araştırma görevlileri için ise, yöneticiler ve diğer unvan sahibi akademik personelin istek ve beklentilerine karşı uyumlu davranışlar sergilemek zorunda kalmaları ile açıklanabilir. Çünkü araştırma görevlisi yüksek lisans ve doktora eğitimi sürecinde unvan sahibi akademisyenlerden ders alma ve tez yazma sürecinde birlikte çalışabilir ve çeşitli pozitif ya da negatif yönde etkileyici davranışlarla karşı karşıya kalabilirler. Özellikle olumsuz tutum ve davranışlarla karşılaşmak istemeyen bireyler de uyumlu davranışlar sergilemek zorunda kalabilirler. Diğer bir deyişle zorlayıcı ikna davranışları veya rol ötesi davranışlar sergilemek zorunda kalabilirler. Diğer taraftan doçentlik unvanını almış akademik personel bu süreci tamamlayarak, üniversitenin daimi kadrolarında yer alma hakkını kazanmış ve rekabet ortamları bu unvanla birlikte değişmiştir. Bu unvan onların, önceki ast unvanlara karşı baskıya maruz kalmalarını engelleyerek rahat bir hareket ortamı oluşmasına sebep olabilir. Bu durumların sebebi 2547 sayılı yasada

belirtilen daimi statü ile sözleşmeli statüde çalışıyor olma ile açıklanabilir. Üniversitelerde yalnızca profesör ve doçent doktorların daimi kadroda olmalarını da dikkate alarak mevcut yasanın, sözleşmeli statüde olan akademisyenleri uyumlu davranmaya zorladığı ifade edilebilir.

9. Birey-İş Uyumu İle Mezuniyet Alanı İlişkisi

Mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasında pozitif ($p= 0,018$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.18'den hareketle çalışma statüsü ile birey-iş uyumu arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Literatürde konuya ilişkin çalışmaların azlığı nedeniyle lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasındaki ilişkilere yönelik bir bulguya rastlanılamamıştır. Spor bilimlerinin multidisipliner bir çalışma alanı olduğu dikkate alındığında, üniversitelerin spor eğitimi kurumlarında beden eğitimi ve spor bilimleri alanının dışında kalan diğer alanlardan da akademik personel çalışmaktadır. Diğer alanlarda uzmanlaşmış bireylerin sportif etkinlikler ve çalışma ortamının özel koşulları (mesai sonrası antrenmanlar, il dışı spor müsabakaları, antrenörlük uygulamaları vb.) gibi farklılıklar nedeniyle yetkinlikleri bulunmayabilir. Böylesi sportif konularla ilgili çalışmalar spor alanı mezunları tarafından yapılmaktadır. Bu durum ise örgüt içi görevlerin dağılımında alan içi ve dışı olmak üzere bir ayırım yapılmasına neden olabilir. Bu durumda alan dışından olan akademisyenler, idari ve akademik işlerle daha fazla meşgul olmaları onların zorunlu vatandaşlık davranışı algılamalarına neden olabilir.

10. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Lisans Mezuniyet Alanı İlişkisi

Mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ($p= 0,203$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Tablo 4.19'dan hareketle lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki tespit edilememiştir.

Literatürde konuya ilişkin çalışmaların azlığı nedeniyle lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilere yönelik bir bulguya rastlanılamamıştır. Zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemek zorunda kalan akademisyenlerin mezuniyet alanlarından çok araştırmaya konu olan diğer değişkenlerle

ilişkilendirildiği görülmektedir. Akademisyenlerin yükselmeleri ile birlikte, elde ettikleri doçentlik ve profesörlük unvanları Beden Eğitimi ve Spor temel alanında kazanılmaktadır. Bu nedenle akademik titrlerde yükselen akademisyenlerin, lisans mezuniyet alanları önemini yitirmekte olduğu düşünülebilir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan, araştırma görevlilerinin profesör ve doçentlere göre daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışı yaşadıkları sonucu düşünceyi desteklemektedir.

5.2. Sonuçlar

Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin bazı örgütsel tutum ve davranışları ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

1. Araştırma probleminde ifade edilen zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey iş uyumu ve birey örgüt uyumu değişkenleri arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunmuştur.
2. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile uyumlu kişilik değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki bulunmuştur.
3. İşten ayrılma niyetinin diğer değişkenler ile birlikte çoklu regresyon modeline dahil edildiğinde zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.
4. İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur.
5. Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki bulunmuştur.
6. Medeni durumlar itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
7. Çalışan statüsü itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
8. Mezuniyet alanı itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

9. Lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki tespit edilememiştir.

5.3. Öneriler

5.3.1. Yöneticilere Yönelik

- Bilimin üretilip aktarılmaya çalışıldığı kurumlar olan üniversitelerin duygu, düşünce ve anlayış açısından farklı çalışanlara sahip olması, yani heterojenliği bir zenginlik olarak görülebilir. Disiplinlerarası bilimsel çalışmalara katkı sağlayabilir. Yöneticiler çalışanların duygu, durum ve beklentilerini iyi analiz etmelidirler.
- Aşırı birey-iş-örgüt uyumunun üniversiteler açısından dezavantajlı yönleri de olabilir. Fakat homojenleşmiş gruplarla dolu bir üniversite ortamı, yüksek lise benzeri bir yapıyı oluşturarak gelişime engel olabilir. Bu nedenle aşırı uyumdan da kaçınılması grup dinamikleri ve işin bilimsellik doğası gereği faydalı olabilir.
- Bireyler konumlarını kendileri seçer ve bulurlar, rastgele atanmazlar. Üniversiteler için birey örgüt uyumunda dikkate alınması gereken bir konu da istihdam uygulamalarıdır. Üniversitelerde, yükselme kriterlerini yerine getiren çalışanların uygun kadro/unvanlara yükseltilmesi çalışanın örgüte uyumunu artırıcı etkenler arasında sayılabilir. Bu durumun çözüm merkezi üniversitelerin yetkili birimlerinin liyakat ve bilimselliğe değer veren bir anlayışta olması ile sağlanabilir. Bu tür değerlendirmelerin yapılacağı kurulların oluşturulmasında şeffaf olunmalıdır.
- Yöneticilerin üzerine eğilmesi gereken diğer bir konu ise örgüt içi sosyalleşmedir. Çalışanlar arası iletişim ortamı ve iş dışı sosyal ilişkilerin geliştirilmesi insan kaynakları maliyetlerini azaltabilir. Ülkemizde, doğum, ölüm, evlilik ve benzeri konularda uygulanan sosyal destek çalışmalarının daha da geliştirilmesi, örgüt çalışanlarının örgütü bir aile olarak tanımlamasına yönelik düzenli, tutarlı, bürokrasiden uzak, titrlerden arındırılmış rekreasyon

programları organize edilmeli, hatta bu tür organizasyonların sevk ve idaresi gönüllü çalışanlara bırakılmalıdır.

- Örgüt içi sosyalleşmeye yönelik olarak örgütsel vatandaşlık davranışının desteklenmesi ve örgüt içi iletişim kanalları geliştirilmesi, birey-örgüt ve birey-iş uyumunun geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.
- Yöneticilerin özellikle ders dağılımlarının yapılmasında çalışanın akademik yetenek, kabiliyet ve bilgi durumuna uygun görevlendirmeler yapmaları çalışanların birey-iş uyumunu artıracak beklenmektedir.
- Çalışanların değerleri ile örgüt değerleri arasındaki uyumun geliştirilmesi gereklidir. Örgütsel değerlerin yazılı hale getirilerek ifade edilmesi, bu değerlerin kamuoyuna ilan edilmesi, kurumun bu değerlere bağlı kalacağını bildirilmesi anlamına gelir. Bu durumda ise, gerek mevcut çalışanlar gerekse de çalışmak isteyen adayların bilgilendirilmesi sağlanarak olası maliyetler azaltılabilir.
- Birey-iş uyumuna etki eden bir başka faktör ise hedef uyumudur. Çalışanın lider ve emsal çalışanlarla arasında olan hedef uyumu çalışanın yaptığı işe verdiği değerler ile diğerleri arasındaki kıyaslamadan kaynaklanır ki, akademik dünyada aşırı uzmanlaşma gibi nedenlerle bu tür çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. Örgüt görev ve sorumlulukları ile önceliklerinin açıkça tanımlanıp, çalışanlara duyurulması bu tür çatışmaları azaltabilecek uygulamalardan sayılabilir.
- Örgütsel yapıya ilişkin yapılacak araştırmalar desteklenmelidir. Elde edilecek tüm bulgular bireysel tercihler ve çalışan ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik uygulamalar geliştirilmesinde faydalı olabilir.
- Yöneticilerin çalışan tercihleri veya ihtiyaçlarına yönelik destekleyici tutum ve davranışları da bireyin örgüte uyumuna katkı sağlayan nedenler arasında sayılabilir. Yöneticilerin çalışanlara uygulayacakları liderlik yöntemleri dikkatle seçilmeli, çalışanlar arası ayrımcılık yapılmamalı ve örgütsel adalet algısı zedelenmemelidir.
- Çalışanlar kişiliği ve kimliği açısından kazanılan statüye uygun pozisyona (örneğin doktora diploması ile yardımcı doçent kadrosuna) atanma konusundaki süreç 2547 sayılı yasada değişiklik yapılarak bu durum güvence altına alınmalıdır.

- İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik örgüt içi sistemlerin oluşturulması ve ilan edilmesi veya bu ve benzeri durumları kapsayan etik değerlerin oluşturularak ilan edilmesi yanlış anlaşılmalari ve suiistimalleri azaltabilir.
- Kamu'da çalışan bireyler, aynı özlük hakları ve ücret sistemlerine tabi olmaları nedeniyle, kendilerini diğer çalışanlarla kıyaslarlar. Bu tür sorunları aşmanın diğer yolu da örgüt içi iletişim sistemlerinin geliştirilmesidir. Örgütsel yapının özellikle iletişim boyutu gözden geçirilmeli, biçimsel ve hiyerarşik yapılara alternatif yeni iletişim ağıları kurulmalıdır.
- Yönetimin çalışanlara yönelik uyguladığı tutum ve davranışların adil ve modern yönetim anlayışının benimsemeleri ve buna yönelik hizmet içi eğitimler planlanması faydalı olabilir.
- İnsan kaynakları yönetimi planlamalarına yönelik kurullar oluşturulmalı ve örgütsel büyüme hedefleri doğrultusunda geliştirilecek personel politikaları izlenmelidir.
- Örgüt yönetimi tarafından alınan tüm kararlar yönetim anlayışıyla ilan edilmeli, kurumsal hafıza ve arşiv uygulamaları geliştirilmelidir.
- Çalışanların örgütle olan özdeşleşmesini geliştirmek amacıyla işe yeni başlayan personele yönelik oryantasyon çalışmaları, örgüt çalışanlarının da katılımı sağlanarak iyileştirilmelidir.
- Görev dağılımlarında, yapılacak işlerin zorluk derecesine dikkat edilmelidir. Ayrıca görevlerin süreleri de dikkate alınmalıdır.
- Çalışanların yeni başlayacakları proje bazlı çalışmalarda (üniversitelerde yapılması beklenen çalışmalardır) desteklenmelidir. Bu bağlamda akademisyenlerin bu tür girişimlerin önündeki bürokratik ve hiyerarşik engeller azaltılabilir.
- İşin rutinleşmesi ve anlamsızlaşması durumlarını aza indirmek adına vizyoner bir liderlik davranışı sergilenmeli, çalışanların gelişmeye yönelik istekleri desteklenmeli, takım çalışmasına yönelik proje bazlı uygulamaların yapılmasını özendirici tedbirler alınmalıdır.

- Çalışanların işin sonuçlarına yani çıktılara etki edebilecek pozisyonda olmaları ve ürüne yönelik alınacak karara katılma fırsatı bulmalarına yönelik örgüt içi uygulamalar geliştirilmelidir.
- Örgütsel büyüme hızı kontrol altında tutularak, çalışma ortamının iyileştirilmesi gerekli, yeterli donanımına sahip koşullar oluşturulmalı, aşırı iş yükü veya ders yükü oluşturulmamalı, öğrenci sayıları optimum düzeylerde bırakılmalı, fiziki imkân ve materyal eksiklerini giderici önlemler alınmalı, işyeri ihtiyaçlarına yönelik hizmetlerin kalitesi artırılmalıdır.
- Çalışanların mesleki saygınlığını artırıcı kamuoyu ve medya çalışmaları ile kurumsal imajı geliştirme çabaları ile çalışanlara değerli olduklarını hissettirecek uygulamalar gibi motivasyonu artıracak tedbirler alınmalıdır.
- Despot, otokratik ve kötü niyetli yönetimlerin çalışanları üzerinde uyguladığı, yıldırma davranışları olarak ifade edilen mobbing konusunda sıkı önlemler alınmalı, çalışanlara bu tür uygulamalara maruz kalmaları halinde onları cesaretlendirici çalışmalar yapılmalıdır. Hizmet içi eğitimler ve farkındalık çalışmaları desteklenmelidir.

5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Yeni yapılacak çalışmalar için araştırmacılar zorunlu vatandaşlık davranışını; örgüt kültürü, iş tatmini, yaşam tatmini, performans, algılanan örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, kişilik, örgütsel vatandaşlık davranışı, zorlayıcı ikna davranışları ve liderlik değişkenleri ile ilişkilerini incelemesi tavsiye edilir.
- Liderlik konusunun, karşılıklı etkileşim faktörü dikkate alınarak, yöneticiler ve çalışanlara ayrı ayrı sorularak çalışılması daha etkili sonuçlara ulaşılabilmesine olanak sağlayabilir.
- Özellikle nicel çalışmalarda, örgüt kültürü konusunda metaforlar oluşturmak örgütsel yapıyı anlamakta kolaylık sağlayabilir. Bununla birlikte çalışanlara yönelik kendini değerlendirme anketleri uygulanarak örgütle olan uyum düzeyi farklı yöntemlerle ölçülebilir.

- Yeni yapılacak çalışmalarda aracı değişkenler kullanılması değişkenlerin birbirlerine ne düzeyde aracılık ettiği yönünde bulgulara ulaşılmasına imkan verebilir.
- Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı örgütsel davranış açısından, örgütlerde uygulanan yönetim teknikleri ve liderlik uygulamaları yönüyle birçok çalışmada değişken olarak değerlendirilebilir.

Özetle, sonuçlar hem literatür açısından hem de uygulayıcılar açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır. Ayrıca yapılan çalışma yöneticilerde ve çalışanlarda zorunlu vatandaşlık davranışı konusunda bir farkındalık oluşturularak, zorunlu vatandaşlık davranışına yönelik geliştirilecek politika ve uygulamalar konusunda kaynak niteliği taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- Adkins, C.L., ve Russell C.J. (1994). Judgments of Fit in the Selection Process: *Personnel Psychology*, 47(3), 605–623. doi:10.1111/j.1744-6570.1994.tb01740.x
- Aiken, M., ve Hage J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31(4). doi:10.2307/2090773
- Ajzen I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes VO* - 50, (2), 179. doi:10.4135/9781446249215.n22
- Akbaş T.T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 55–80.
- Akbaş T.T., ve Çetin A. (2015). İş Tatmini ve Kişi- Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(16), 81–102.
- Aktaş M. (2011). Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt, Kişi İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 13–21.
- Arnold, H.J., ve Feldman D.C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350–360. doi:10.1037/0021-9010.67.3.350
- Asendorpf J.B., Borkenau, P., Ostendorf, F., ve Van Aken M.A.G. (2001). Carving personality description at its joints: Confirmation of three replicable personality prototypes for both children and adults. *European Journal of Personality*, 15(3), 169–198. doi:10.1002/per.408

- Asendorpf J.B., ve Van Aken M.A. (1999). Resilient, overcontrolled, and undercontrolled personality prototypes in childhood: Replicability, predictive power, and the trait-type issue. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(4), 815–832. doi:10.1037/0022-3514.77.4.815
- Atkinson R. (1999). Project management: cost time and quality two best guesses and a phenomenon, it's time to accept other success criteria. *International Journal of Project Management*, 17(6), 337–342. doi:10.1016/S0263-7863(98)00069-6
- Avcı N., ve Küçükusta D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(20), 33–44.
- Aydın H. (2008). *Ergenlerin Kişilik Özelliklerinin Stresle Başa Çıkma ve Bazı Özlük Niteliklerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi.
- Baltacı F., Güçlü C., ve Çeliker N. (2014). Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 353–371.
- Bangcheng L., Jianxin L., ve Jin H. (2010). Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical Study in the Chinese Public Sector. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(5), 615–625. doi:10.2224/sbp.2010.38.5.615
- Barbaranelli, C. (2002). Evaluating Cluster Analysis Solutions: An Application to the Italian NEO Personality Inventory. *European Journal of Personality*.
- Barkhuizen, N., Rothmann, S., ve Van De Vijver F.J.R. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of dispositional optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322–332. doi:10.1002/smi.2520

- Barrick, M.R., ve Mount M.K. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters Murray. *Human Performance*, 18(4), 445–462. doi:10.1207/s15327043hup1804
- Barrick, M.R., ve Mount M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*.
- Bartlett R.K. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335–352.
- Basım H.N., Çetin F., ve Tabak A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikolo*, 24(63), 20–34.
- Bates, H. ve Frohlich C. (2000). The relationship between research productivity and teaching effectiveness of finance faculty. *Journal of Business Education*, 1, 39.
- Bayram, A. (2016). Örgütlerde İnsan Enerjisi ve Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri*.
- Beğenirbaş M., ve Çalışkan A. (2014). Duygusal Emegin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109–127.
- Booth-Kewley, S., ve Vickers, R.R. (1994). Associations between major domains of personality and health behavior. *Journal of Personality*, 62(3), 281–298. doi:10.1111/1467-6494.ep9411045399
- Bouckennooghe D., Raja U., ve Butt N.A. (2013). Combined effects of positive and negative affectivity and job satisfaction on job performance and turnover intentions. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 147(2), 105–123.

- Bowen, D.E., Ledford, G.E., ve Nathan B.R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Executive*, 5(4), 35–51. doi:10.5465/AME.1991.4274747
- Bretz, J.R.D., ve Judge T.A. (1994). Person–Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32–54. doi:10.1006/jvbe.1994.1003
- Brief A.P., ve Motowidlo S.J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725. doi:10.5465/AMR.1986.4283909
- Brousseau K.R. (1983). Toward a Dynamic Model of Job-Person Relationships: Findings, Research Questions, and Implications for Work System Design. *Academy of Management Review*, 8(1), 33–45. doi:10.5465/AMR.1983.
- Brown A. (1997). A dynamic model of occupational identity formation. *Promoting Vocational Education and Training: European Perspectives*, 59–67.
- Buluç B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571–602.
- Burton, S., Lichtenstein, D.R., ve NeteMeyer R.G. (1999). Exposure to sales flyers and increased purchases in retail supermarkets. *Journal of Advertising Research*, 39(5), 7–14.
- Büte M. (2011). Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(20), 177–194.
- Büyükyılmaz O., ve Çakmak A.F. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 583–596.

- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1997). Interviewers' perceptions of persons-organization fit and organizational selection decisions. *The Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546–561. doi:10.1037/0021-9010.82.4.546
- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1994). Pay Preferences and Job Search Decisions: a Person-Organization Fit Perspective. *Personnel Psychology*, 47(2), 317–348. doi:10.1111/j.1744-6570.1994.tb01727.x
- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311. doi:10.1006/obhd.1996.0081
- Cable, D.M., ve K., P.C. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54.
- Caldwell, D.F., ve O'Reilly C.A. (1990). Measuring Person-Job Fit With a Profile-Comparison Process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648–657.
- Camerino, D., Conway, P.M., Van der Heijden, B.I.J.M., Van der Schoot, E., Pokorski, J., Estryn-Behar, M., ve Hasselhorn, H. M. (2005). The role of job alienation in work ability deterioration and unhealthy ageing. *International Congress Series*, 1280, 61–66. doi:10.1016/j.ics.2005.02.002
- Cascio W.F. (2006). The economic impact of employee behaviors on organizational performance. *California Management Review*, 48(4), 41–59.
- Cattell R.B. (1947). Confirmation and clarification of primary personality factors. *Psychometrika*, 12(3), 197–220. doi:10.1007/BF02289253
- Cetin F., ve Hazır K. (2012). Örgütsel Bağlamda Tükenmişlik Tepkisinin Gelişmesinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. *Business and Economic Research Journal*, 3(2), 65–77.

- Ceylan C., ve Bayram N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105–120.
- Chatman J.A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333–349. doi:10.5465/AMR.1989.4279063
- Chatman J.A. (1991). Matching People and Organizations - Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459–484. doi:10.2307/2393204
- Cheung C. (2008). Lagged Harm of Work Restructuring and Work Alienation to Work Commitment. *International Journal of Employment Studies*, October 1, 170–208.
- Çiftçioglu A. (2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 109–119.
- Claes R., Quintanilla, R., Antonio, S., ve Quintanilla, S. A. R. (1994). Initial career and work meanings in seven European countries. *The Career Development Quarterly*, 42(4), 337–352.
- Clifford T.M., Eski R., ve Karakaş S. (2011). *Psikolojiye Giriş*. Konya: Eğitim Akademi Yayınevi.
- Compton W.C., Smith M.L., Cornish K.A., ve Qualls D.L. (1996). Factor Structure of Mental Health Measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 406–413.

- Cordes, C.L., ve Dougherty T.W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. doi:10.5465/AMR.1993.9402210153
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1990). Personality disorders and the five-factor model of personality. *Journal of Personality Disorders*, 4(4), 362–371.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992a). Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5–13.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992b). Reply to Ben-Porath and Waller. *Psychological Assessment*, 4(1), 20–22.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. In *Journal of Personality Disorders* (Vol. 6, pp. 343–359).
- Costa, P.T., & McCrae R.R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653–665.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1995). Solid ground in the wetlands of personality: A reply to block. *Psychological Bulletin*, 117(2), 216–220.
- Costa, P.T., McCrae R.R., ve Holland J.L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 390–400. doi:10.1037/0021-9010.69.3.390
- Cotton J.T., ve Tuttle J.M. (2016). A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *The Academy of Management Review*, 29(3), 863–872.
- Çakar D.N., ve Ceylan A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52–66.

- Çelik M., ve Çıra A. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11–20.
- De Fruyt, F., Mervielde, I., ve Van Leeuwen K. (2002). The Consistency of Personality Type Classification Across Samples and Five-Factor Measures. *European Journal of Personality*, 16(1 SPEC ISS.).
- Demir M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey - örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 78–97.
- Demircan N., ve Ceylan A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 2(10), 139–150.
- Deniz A., ve Erciş A. (2010). Kişilik Özellikleri, Hedonik ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(24), 141–165.
- Develioğlu K., ve Tekin Ö.A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15–31.
- Diefendorff J.M., Brown D.J., Kamin, A.M., ve Lord, R.G. (2003). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93–108. doi:10.1002/job.123
- DiPaola M.F., ve Hoy W.K. (2005). Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students. *The High School Journal*, 88(3), 35–44. doi:10.1353/hsj.2005.0002

- Doğan A, Demir R, ve Türkmen E. (2016). Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. 1. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(30), 37–67.
- Dose J.J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219–240.
- Edwards J.R., Cable, D.M., Williamson, I.O., Lambert, L.S., ve Shipp, A.J. (2006). The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 802–827. doi:10.1037/0021-9010.91.4.802
- Epstein S. (1979). The stability of behavior: I. On predicting most of the people much of the time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(7), 1097–1126. doi:10.1037/0022-3514.37.7.1097
- Erjem Y. (2005). Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395–417.
- Erkuş A., ve Afacan Fındıklı M. (2013). Psikolojik Sermayenin İş tatmini , İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302–318.
- Erkuş A., ve Tabak A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(23), 213–243.
- Eronat Z. (2004). İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 72.

- Eryılmaz, A., ve Burgaz, B. (2011). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Eğitim Ve Bilim-Education and Science*, 36(161), 271–286.
- Fleenor W.J. (2006). Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents and consequences. *Personnel Psychology*, 59(2), 457–500.
- Frantzve J.L. (1988). GOLEMBIEWSKI, ROBERT T., and MUNZENRIDER, ROBERT R. In *Phases of Burnout: Developments in Concepts and Applications* (pp. 895–898).
- Freud, S. (1996). Düşlerin Yorumu II. *Emre Kapkın, İstanbul: Payel Yay.*
- Freudenberger H.J. (1975). The staff burn out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy*.
- Gadot V.E. (2006a). Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing Some Dark Sides of the Good Soldier Syndrome in Organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77–93. doi:10.1111/j.1468-5914.2006.00297.x
- Gadot V.E. (2006b). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 377–405. doi:10.1007/s10869-006-9034-5
- George J.M., ve Jones G.R. (1997). Organizational Spontaneity in Context.
- Gibson A.M., Cohen G.W., ve Boyce K.K. (2016). Personal and Environmental Characteristics Associated With Burnout in Athletic Trainers: A Critically Appraised Topic. *Human Kinetics*, 21(January), 5–13.
- Günlük M., Özer G., ve Özcan M. (2013). İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20), 57–77.

- Gürbüz S., ve Bekmezci M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189–213.
- Gürol Y.D. (2011). *Çalışma Hayatının Gelişimi ve Örgüt Teorilerinin “İnsan”A Bakışı*. Beta Basım A.Ş.
- Hackman, J.R., ve Oldham G.R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hardy C., Phillips N., ve Lawrence T. (2013). Distinguishing trust and power in interorganizational relations: Forms and Facades of trust. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hattie, J., ve Marsh H.W. (1996). The relationship between research and teaching: A meta-analysis. *Review of educational research*, 66(4), 507-542.
- Herda D.N. (2012). Auditors’ Relationship with Their Accounting Firm and Its Effect on Burnout, Turnover Intention, and Post-Employment Citizenship. *Current Issues in Auditing*, 6(2), P13–P17. doi:10.2308/ciia-50277
- Herda D.N., ve Lavelle J.J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707–723. doi:10.2308/acch-50181
- Herzberg, P.Y., ve Roth M. (2006). Beyond resilients, undercontrollers, and overcontrollers? an extension of personality prototype research. *European Journal of Personality*, 20(1), 5–28. doi:10.1002/per.557

- Hoffman, B.J., ve Woehr D.J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389–399. doi:10.1016/j.jvb.2005.08.003
- Hofstede G. (1980). Culture and Organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41.
- Holtom B.C., Lee T.W., ve Tidd S.T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 903–915. doi:10.1037//0021-9010.87.5.903
- House, R.J., Shane, S.A., ve Herold, D.M. (1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21(1), 203–224.
- Hsieh, Y., ve Wang M. (2012). The Moderating Role of Personality in HRM - from the Influence of Job Stress on Job Burnout Perspective. *International Management Review*, 8(2), 5–19.
- Hurtz, G.M., ve Donovan J. J. (2000). Personality and job performance: the Big Five revisited. *The Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869–879. doi:10.1037/0021-9010.85.6.869
- İraz, R., ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 427-450.
- J. Israel. (1971). *Alienation: From Marx to Modern Sociology*.
- Jansen, K.J., ve Kristof-Brown A. (2006). Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193–212.

- Jansen, K.J., ve Kristof-Brown A.L. (2005). Marching to the beat of a different drummer: Examining the impact of pacing congruence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 93–105. doi:10.1016/j.obhdp.2005.03.005
- Jones A., Norman C. S., ve Wier, B. (2010). Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 21–41. doi:10.2308/bria.2010.22.1.21
- Judge T., ve Ferris G. (1993). The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions. *Human Resource Planning*, 4 (JANUARY 1993), 47–67.
- Kanungo R.N. (1990). Culture and Work Alienation: Wertern Models and Eastern Realities. *International Journal of Psychology*, 25, 795–812.
- Kanungo R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 413–422. doi:10.1007/BF00870553
- Karaca, M. (2015). Girişimciliği Belirleyen Kişilik Özellikleri. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Khan, F., Rasli, A., Yusoff, R., ve Ahmad, A. (2015). Do Demographic make a Difference to Job Burnout among University Academicians? *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 4138.
- Koçak R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler ağısından incelenmesi 1. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65–83.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.

- Kristof A.L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. doi:10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
- Kristof-Brown A., Barrick, M. R., ve Kay Stevens, C. (2005). When Opposites Attract: A Multi-Sample Demonstration of Complementary Person-Team Fit on Extraversion. *Journal of Personality*, 73(4), 935–958. doi:10.1111/j.1467-6494.2005.00334.x
- Kristof-Brown A.L., Zimmerman, R.D., ve Johnson, E.C. (2005). Consequences of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Kula S., Taşdöven H., ve Dönmez M. (2015). Eğitimin, Mesleki Tecrübenin ve Terfi İmkanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Güvenlik Sektörü Analizi. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 129. doi:10.14687/ijhs.v12i1.3134
- Kumar S. (2015). Influence of Spirituality on Burnout and Job Satisfaction: A Study of Academic Professionals in Oman. *South Asian Journal of Management*, 22(2009), 137–175.
- Lauver, K.J., ve Kristof-Brown A. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470. doi:10.1006/jvbe.2001.1807
- Lee, D.-C., Hung, L.-M., ve Chen M.-L. (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2), 43–53. doi:10.5539/jms.v2n2p43

- Lee, R.T., ve Ashforth E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133.
- Liu Y., Loi, R., ve Lam, L.W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: the moderating role of team-member exchange. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3187–3201. doi:10.1080/09585192.2011.560875
- Madden, T.J., Ellen, P. S., ve Ajzen I. (1992). A Comparison of the Theory of Planned Behavior and the Theory of Reasoned Action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(1), 3–9. doi:10.1177/0146167292181001
- Manlove, E.E., ve Guzeli J.R. (1997). Intention to leave, anticipated reasons for leaving, and 12-month turnover of child care center staff. *Cognitive Development*, 12(2), 145–167.
- Maslach, C., ve Jackson S.E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7-8), 837–851. doi:10.1007/BF00287876
- Maslach, C., ve Leiter M.P. (2007). *Encyclopedia of Stress*. *Encyclopedia of Stress*. Elsevier. doi:10.1016/B978-012373947-6.00062-3
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., ve Leiter M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mcallister D.J. (1992). Affect- and Cognition-Based Trust As Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *The Academy of Management Journal*, 38(1), 24–59. doi:10.2307/256727
- McCrae Robert, R., ve Costa, P.T. (1995). Positive and negative valence within the five-factor model. *Journal of Research in Personality*, 29(4), 443–460. doi:10.1016/jrpe.1995.1026

- McGinnis S.K., ve Morrow P.C. (1990). Job attitudes among full- and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 82–96. doi:10.1016/0001-8791(90)90016-U
- McInnis, K.J., Meyer J.P., ve Feldman S. (2009). Psychological contracts and their implications for commitment: A feature-based approach. *Journal of Vocational Behavior*, 2(74), 165–180. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.007
- McLoughlin V. (2012). Person-Organizational Fit and Perceived Organizational Support Effects on Job Outcomes.
- Meyer J.P., Hecht, T.D., Gill, H., ve Toplonytsky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 458–473. doi:10.1016/j.jvb.2010.01.001
- Miller M.J., Woehr D.J., ve Hudspeth N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489. doi:10.1006/jvbe.2001.1838
- Montero-Marín, J., Prado-Abril, J., Carrasco, J. M., Asensio-Martínez, Á., Gascón, S., ve García-Campayo, J. (2013). Causes of discomfort in the academic workplace and their associations with the different burnout types: a mixed-methodology study. *BMC Public Health*, 13(1), 1240. doi:10.1186/1471-2458-13-1240
- Morita J.G., Lee, T.W., ve Mowday, R.T. (1989). Introducing Survival Analysis to Organizational Researchers: A Selected Application to Turnover Research. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 280–292.
- Morris, J.A., ve Feldman D.C. (1996). the Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor, 21(4), 986–1010.

- Naktiyok A, ve Kaygın E. (2012). Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 8012(1), 23–32.
- Netemeyer R.G., Boles, J.S., McKee, D.O., ve McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *The Journal of Marketing*, 85-98.
- Ng, C., ve Sarris A. (2009). Distinguishing Between the Effect of Perceived Organisational Support and Person–Organisation Fit on Work Outcomes. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, 2, 1–9. doi:10.1375/ajop.2.1.1
- Nightingale D.V., ve Toulouse J. (1978). Alienation-in-the-workplace-A-comparative-study-in-French-and-English-Canadian-organizations_1978_Canadian-Journal-of-Behavioural-Science. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 10(4), 271–282.
- Norman W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574–583. doi:10.1037/h0040291
- Odabaşı F., Fırat M., İzmirli S., Çankaya S., ve Mısırlı Z.A. (2010). Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 127–142.
- O'Reilly Iii, C.A., Chatman J., ve Caldwell, D.F. (1991). People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. doi:10.2307/256404
- Onay M., ve Zel U. (2011). Kişi-Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(2), 265–278.

- Ones, D.S., Viswesvaran, C., ve Dilchert S. (2005). Personality at Work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions. *Human Performance*, 18(4), 389–404. doi:10.1207/s15327043hup1804_5
- Organ Dennis W. (1988). *The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior*. Lexington Books.
- Organ Dennis W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 133–151. doi:10.1207/s15327043hup1002
- Organ D.W. (1990). The subtle significance of job satisfaction: Organizational citizenship behavior. *Clinical Laboratory Management Review*, 4(2), 94–98.
- Ortar M., ve Halaçoğlu B. (2011). Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. In *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri* (pp. 1–25). Bışkek-Kırgızistan.
- Öcel H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumı İle Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37.
- Özbek F.M. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231–248.
- Özler E.D., ve Dirican M. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 291–310.
- Pearlin L.I. (1962). Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel. *American Sociological Review*, 27(3), 314–326.

- Pekdemir I., Koçoğlu M., ve Çetin Gürkan G. (2013). Birey-Örgüt Uyumunun Açıkça Konuşma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: MBA Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 75, 83–104.
- Podsakoff M.P., Mackenzie B.S., Paine B.J., ve Bachrach G.D. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. doi:10.1016/j.leaqua.2003.12.003
- Polatçı S., ve Cindiloğlu M. (2013). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 299–318.
- Polatçı S., Özçalık F., ve Cindioğlu M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1–12.
- Poyraz K., ve Kama B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143–164.
- Price J. L., ve Mueller C.W. (2013). A Causal Model of Turnover for Nurses. *Applied Measurement in Education*, 24(3), 13–19. doi:10.2307/255574
- Realo A., ve Allik J. (2010). The Estonian Self-Consciousness Scale and Its Relation to the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 3891(January 2015), 37–41. doi:10.1207/s15327752jpa7001
- Redman, T., ve Snape E. (2005). Unpacking Commitment: Multiple Loyalties and Employee Behaviour. *Journal of Management Studies*, 42(2), 301–328. doi:10.1111/j.1467-6486.2005.00498.x

- Robbins T.L., Summers, T.P., ve Miller, J.L. (2000). Intra- and inter-justice relationships: Assessing the direction. *Human Relations*, 53(10), 1329–1355.
- Robins R.W., John, O.P., Caspi, A., Moffitt, T.E., ve Stouthamer-Loeber, M. (1996). Resilient, Overcontrolled, and Undercontrolled Boys: Three Replicable Personality Types. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(1), 157–171.
- Rousseau D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S., ve Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393–404. doi:10.5465/AMR.1998.926617
- Ryan J.J. (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: Values that work for employees and organizations. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 123–132. doi:10.1023/A:1016246103190
- Rynes, S., ve Gerhart B. (1990). Interviewer Assessments of Applicant Fit - an Exploratory Investigation. *Personnel Psychology*, 43(1), 13–35. doi:10.1111/j.1744-6570.1990.tb02004.x
- Sağlam Arı G., Bal H., ve Çına Bal E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143–167.
- Sağlam A.S.Ç. (2011). Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi / Relationship of Socio-Demographic Characteristics of Academicians with their Burnout Levels. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15).
- Saks, A.M., ve Ashforth B.E. (1997). Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234–279. doi:10.1006/jvbe.1997.1614

- Saks, A.M., ve Ashforth B.E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of applied Psychology*, 87(4), 646.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martinez, I., ve Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: the mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 23(1), 53–70. doi:10.1080/10615800802609965
- Schaufeli W.B., Leiter M.P., ve Maslach C. (2009). Burnout-35-years-of-research-and-practice_2009_Career-Development-International. *Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Schneider B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453. doi:10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x
- Schneider B., Goldstein, H.W., ve Smith, D.B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747–773. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x
- Schwartz S. H., ve Bilsky W. (1987). Toward A Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550–562.
- Schyns B. (2006). The Personality of Followers and its Effect on the Perception of Leadership: An Overview, a Study, and a Research Agenda. *Small Group Research*, 37(5), 522–539. doi:10.1177/1046496406293013
- Seeman M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783–791. doi:10.1126/science.135.3503.554
- Seeman M. (1971). The urban alienations: Some dubious theses from Marx to Marcuse. *Journal of Personality and Social Psychology*, 19(2), 135–143. doi:10.1037/h0031270

- Sekiguchi T. (2002). The role of person-organization fit and person-job fit in managers' hiring decisions: the effects of work status and occupational characteristics of job openings. *Academy of Management Meeting Washington DC*.
- Sekiguchi T., ve Huber V.L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203–216. doi:10.1016/j.obhdp.2011.04.001
- Sessa V.I., Kabacoff R.I., Deal J., ve H.,B. (2007). Generational Differences in Leader Values and Leadership Behaviors. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 47–74. doi:10.1080/10887150709336612
- Seybolt, J.W., ve Gruenfeld L. (1976). The discriminant validity of work alienation and work satisfaction measures. *Occup. Psychol*, 49(1969), 193–202.
- Sezgin F. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (48), 557–583.
- Short S.E., Short M.W., ve Haugen C.R. (2015). The Relationship between Perfectionism and Burnout in Coaches. *International Journal of Coaching Science*, 9(1), 37–49.
- Sıgır Ü., Ayanoglu Şişman F., ve Gemlik H.N. (2010). Çalışanların Kişilik Özellikleri ile Müzakerecilik Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Sigortacılık ve Lojistik Sektörlerinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 3(5), 101–122.
- Sıgır Ü., ve Gürbüz S. (2011). Akademik Başarı ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 1(10), 30–48.
- Smith, M.A., ve Canger J.M. (2004). Effects of supervisor “big five” personality on subordinate attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 465–481. doi:10.1023/B:JOB.0000028447.00089.12

- Stoliker B.E., ve Lafreniere K.D. (2012). The Influence of Perceived Stress, Loneliness, and Learning Burnout on University Students' Educational Experience. *College Student Journal*, 146–160.
- Świetochowski W. (2011). Professional burnout among university and high school teachers-comparative study. *Medycyna Pracy*, 62(2), 133–143.
- Şahin F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277–288.
- Şahinoğlu, N., ve Arkar H. (2011). Tükenmişlik Sendromu ile Kişilik Arasındaki İlişki: Maslach Tükenmişlik Envanteri ile Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Karşılaştırılması. *Yeni Symposium*, 49, 159–164.
- Şeşen H., ve Soran S. (2013). Örgütsel Vatandaşlıktan Zorunlu Vatandaşlığa: Zorunlu Vatandaşlık Davranışının Bazı Faktörlerle İlişkisi. *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.
- Şimşek H., Balay R., ve Şimşek A. S. (2012). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 2(1), 53–72.
- Şimşek Ş.M. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. Eğitim Akademi Yayınları.
- Şirin E.F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4).
- Takase M., Maude, P., ve Manias, E. (2005). Nurses' job dissatisfaction and turnover intention: methodological myths and an alternative approach. *Nursing & Health Sciences*, 7(3), 209–17. doi:10.1111/j.1442-2018.2005.00232.x

- Tatlıcı, M., ve Kırımoğlu, H. (2008). Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 34–47.
- Tekin Ö.A., Aydın A., Özmen M., ve Yaykaşlı M. (2014). Tükenmişlik Sendromu ve Örgütsel Bağlılık: Su Ürünleri İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 135–159.
- Tepper J.B. (2000). Consequences Of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.
- Tepper J.B., Carr C.J., Breaux M.D., Geider S., Hu C., ve Hua W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2(109), 156–167. doi:10.1016/j.obhdp.2009.03.004
- Tepper J.B., Duffy K.M., Ensley D.M., ve Hoobler J. (2004). Moderators Of The Relationships Between Coworkers' Organizational Citizenship Behavior And Fellow Employees' Attitudes. *The Journal of Applied Psychology*, 89(3), 455–465. doi:10.1037/0021-9010.89.3.455
- Terzi Y., ve Sağlam V. (2013). Araştırma Görevlilerinin Mesleki Tükenmişlik Durumu. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 53, 1689–1699. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- Tett, R.P., ve Meyer J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Tezcan M. (1985). *Eğitim Yabancılaşma*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları (No:150 ed.). Ankara.

- Toker, B. (2011). Burnout Among University Academicians: An Empirical Study on the Universities of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 114–127. doi:10.1016/j.sbspro.2012.06.637
- Tom V.R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573–592. doi:10.1016/S0030-5073(71)80008-9
- Tomlinson, J.C., ve Winston B.E. (2011). Romans 12 Motivational Gifts and College Professors: Implications for Job Satisfaction and Person-Job Fit. *Christian Higher Education*, 10(1), 45–56. doi:10.1080/15363751003609085
- Topcu M.K. (2015a). Çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü. *T.C. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü*.
- Tummers, L.G., ve Den Dulk L. (2013). The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nursing Management*, 21(6), 850–859. doi:10.1111/jonm.12159
- Turunç Ö., ve Çelik M. (2010a). Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansına Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 163–182.
- Turunç Ö., ve Çelik M. (2010b). Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209–232.
- Tutar H. (2009). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175–204.

- Uçanok B., Bakanay H., ve Milli E. (2009). Satın Alma ve Şirket Birleşmeleri Sürecinde, İç İletişim ve Örgütsel Bağlılığın , Kişi-Kurum Uyumu ve Kültür Çatışması Üzerindeki Etkileri. *İletişim*, 234–248.
- Ulusoy H. (1988). *Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe-Yabancılaşma*.
- Ulutaş M. (2010). *Birey-Örgüt Uyumunun İş Stresi ve Verimlilik Üzerine Etkisi: Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Selçuk Üniversitesi.
- Uysal-Irak D. (2014). Birey-Çevre Uyumu□: Çalışanların Örgüt Uyumlarının Yaşama İlişkin Doyum ve İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29(74), 34–45.
- Ünler E., Kılıç B., ve Çıray C.J. (2014). İletişim İkliminin, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11(41), 237–250.
- Vancouver J.B., Millsap, R.E., ve Peters P.A. (1994). Multilevel Analysis of Organizational Goal Congruence. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 666–679.
- Venkatesh, V., Davis, F.D., Venkatesh, V., ve Davis, F.D. (2016). Studies Linked references are available on JSTOR for this article: A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies, 46(2), 186–204.
- Verquer M. L., Beehr, T. a., ve Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473–489. doi:10.1016/S0001-8791(02)00036-2
- Voigt, E., ve Hirst G. (2014). High and low performers' intention to leave: examining the relationship with motivation and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(5), 574–588. doi:10.1080/09585192.2014.922599

- Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Warshaw P.R. (2016). Linked references are available on JSTOR for this article□: A New Model for Predicting Behavioral Intentions□: An Alternative to Fishbein, 17(2), 153–172.
- Watts, J., ve Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33–50. doi:10.1080/00131881.2011.552235
- Westerman, J.W., ve Cyr L.A. (2004). An Integrative Analysis of Person – Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 252–261. doi:10.1111/j.0965-075X.2004.279
- Wheeler A.R., Buckley, M.R., Halbesleben, J.R.B., Brouer, R.L., ve Ferris G.R. (2005). “The Elusive Criterion of Fit” Revisited: Toward an Integrative Theory of Multidimensional Fit. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 24(05), 265–304. doi:10.1016/S0742-7301(05)24007-0
- Wilk S., ve Sackett P.R. (1996). Longitudinal Analysis Of Ability-Job Complexity Fit And Job Change. *Personnel Psychology*, 49, 937–967.
- Wrzesniewski A., McCauley, C., Rozin, P., ve Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People’s relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. doi:10.1006/jrpe.1997.2162
- Yazıcıoğlu İ., ve Topaloğlu G.I. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi□: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3–16.

- Yıldırım Bulut E., ve Torun A. (2007). Birey-İş Uyum, Birey-Örgüt Uyum ve Sosyal Desteğin İş Stresi Üzerindeki Etkileri: Çağrı Merkezlerinde Bir Çalışma. XV. *Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 171–178.
- Yıldırım Y, ve Taşmektepligil M.Y. (2012). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, (4), 131–140.
- Yıldız M.L. (2013). Algılanan Kişi Örgüt Uyum, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1, 153–174.
- Yıldız M.S. (2013). Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(3), 317–324.
- Yıldız S., Savcı G., ve Kapu H. (2014). Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1), 233–249.
- Zand D.E. (2016). Trust and Managerial Problem Solving. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 229–239.
- Zhao H., Peng Z., ve Chen K.H. (2014). Compulsory Citizenship Behavior and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Organizational Identification and Perceived Interactional Justice. *The Journal of Psychology*, 148(2), 177–196. doi:10.1080/00223980.2013.768591
- Zhao H., Peng Z., Han Y., Sheard G., ve Hudson A. (2013). Psychological Mechanism Linking Abusive Supervision and Compulsory Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Study. *The Journal of Psychology*, 147(2), 177–195. doi:10.1080/00223980.2012.680522

Zeynel, E., ve arıkcı, İ.H. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3).

Zeyyat, S., ve Melek, T. (2001). Örgütsel Psikoloji. *Ezgi Kitabevi, Bursa*.





EKLER

EK 1. Anket Formu

Sayın katılımcı, bu anket formu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan bir doktora tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, tez kapsamında hiçbir kişi veya kurumun ismi ifade edilmeyecektir. Katkılarınız bizim için önemlidir. Değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

Doç. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Öğr. Gör. Mustafa Ertan TABUK
Hitit Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Yaşınız : 1 25-30 yaş 2 31-40 yaş 3 41-50 yaş 4 51 yaş ve üzeri

Cinsiyetiniz : 1 Kadın 2 Erkek

Medeni Durumunuz : 1 Evli 2 Bekâr

Eğitim Düzeyiniz : 1 İlkokul 2 Ortaokul 3 Lise 4 Ön lisans 5 Lisans 6 Lisansüstü

Halen çalıştığınız kurumdaki görev süreniz nedir:

- 1 1-3 yıl
- 2 4-6 yıl
- 3 7-9 yıl
- 4 10-15 yıl
- 5 15 yıl ve üzeri

Çalışma pozisyonunuz nedir:

- 1 Daimi Statü
- 2 Sözleşmeli Statü

Görev Ünvanınız nedir:

- 1 Prof. Dr.
- 2 Doç. Dr.
- 3 Yrd. Doç. Dr.
- 4 Öğr. Gör.
- 5 Okt
- 6 Arş. Gör.
- 7 Eği/Öğr Planlamacısı
- 8 Uzman

Lisans mezuniyet alanınız nedir:

- 1 Bed. Eğt. Öğrt.
- 2 Ant. Eğt.
- 3 Spor Yön.
- 4. Rekreasyon
- 5 Diğer Alanlar

Görev tanımınız dışında akademik veya idari görevleriniz nedir:

- 1 Böl. Bşk./Bölüm Bşk. Yrd.
- 2 Müd. Yrd. / Y.O. Sekreteri

3 Erasmus/Farabi/Mevlana/Bologna Prog. Koordinatörü/Yön. 4 Öğrenci Danışmanı
5 Üni. Tk. Ant. Veya Yön. 6 Diğer

Görevi kabul ederken size danışıldı mı:

- 1 Evet danışıldı 2 Hayır danışılmadı 3 Kısmen danışıldı
4 Kabul etmem yönünde telkinde bulunmak için danışıldı
5 Kabul etmemem yönünde telkinde bulunmak için danışıldı

	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
S-1	İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor.					
S-2	İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır.					
S-3	Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir.					
S-4	"Zamanımın ve enerjimin yetersiz olduğu zamanlarda bile", resmi yükümlülüklerimin ötesinde, diğer meslektaşlarıma yardım etmeye zorlandığımı hissediyorum.					
S-5	Yöneticime (Amirime), isteğim ve resmi zorunluluklarımdan dışında yardımcı olmaya zorlandığımı hissediyorum.					
	Birey-Örgüt Uyumu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
S-6	Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.					
S-7	Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.					
S-8	Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.					
S-9	Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.					
	Birey-İş Uyumu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

S-10	Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler için gereksinimlerini karşılamaktadır.						
S-11	Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.						
S-12	Yaptığım iş benim iş en uygun olan iştir.						
S-13	Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.						
	Uyumluluk Kişilik Boyutu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
S-14	Tanıştığım her insana karşı nazik olmaya çabalarım						
S-15	Arkadaşlarımla ve ailemle sık sık müzakere yaparım						
S-16	Bazı insanlar benim bencil ve egoist olduğumu düşünür						
S-17	Başkalarıyla işbirliği yapmayı rekabet etmeye tercih ederim						
S-18	Başkalarının niyetlerine karşı alaycı ve şüpheli yaklaşırım						
S-19	İnanıyorum ki müsaade edersen birçok insan sana karşı avantajlı duruma geçebilir.						
S-20	Birçok insan benden hoşlanır.						
S-21	Bazı insanlar benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür						
S-22	Kuvvetli ve katı tutumlarım vardır						
S-23	Genellikle düşünceli ve saygılı biri olmaya çalışırım						
S-24	Bir insandan hoşlanmazsam bunu yüzüne söylerim						
S-25	Eğer gerekli ise insanları manipüle etmekten çekinmem						
	İşten Ayrılma Niyeti ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
S-26	Önümüzdeki 3 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-27	Önümüzdeki 6 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-28	Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-29	Önümüzdeki 2 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-30	Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1'den 5'e kadar derecelendiriniz.						
S-31	Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1'den 5'ye kadar derecelendiriniz.						

	İşe Yabancılaşma ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum
S-32	Geçimimi işten sağlayan insanlar belirli amaçlar peşinden koşan insanlar tarafından idare edilebilir, yanlış yönlendirilebilirler.					
S-33	Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum.					
S-34	İş hayatım çoğu anlamsız aktivitelerle geçmektedir.					
S-35	Ne kadar çok çalışırsan çalış, işteki amacına ulaşman zordur.					
S-36	İşte coşkulu ve hevesli olmanın zor olduğunu düşünüyorum.					
S-37	İnsanlar çok çalışarak sadece ücretlerini arttırabilirler.					
S-38	Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır.					
S-39	Elimden gelenin en iyisini yapmaya uğraşmıyorum.					
S-40	İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum.					
S-41	İnsanların yaptıkları işin topluma değer olduğuna inanmıyorum.					
	Tükenmişlik ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum
S-42	İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.					
S-43	Sabahları başka iş günlerini düşünerek kendimi bitkin hissediyorum.					
S-44	Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum.					
S-45	Boş zamanlarımda ailem ve arkadaşlarım için yeterli enerjiye sahibimdir.					
S-46	İşim duygusal olarak beni yormaktadır.					
S-47	İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.					
S-48	İşim yüzünden kendimi tükenmiş hissediyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Mustafa Ertan TABUK

Doğum Tarihi :12/09/1978

Öğrenim Durumu

Yüksek Lisans : Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği ABD, 2009.

Lisans : Erciyes Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü, 2002.

Lise : TED Kayseri Koleji Vakfı Özel Lisesi, 1995.

Yüksek Lisans Tez Başlığı ve Tez Danışmanı

1. Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi / Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU

İdari Görevler:

2013- Farabi Koordinatörü / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

2013- Spor Yöneticiliği Bölüm Başkan Yardımcısı / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

2013- Öğrenci Kulüpleri Eş Koordinatörü / Hitit Üniversitesi

2013-2015 İş ve İnsan Kaynakları Merkezi Birim Temsilcisi / Hitit Üniversitesi

2012-2013 Müdür Yardımcısı / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

ESERLER

A. Uluslararası Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler:

- A1.** ÖZSOY S, TEZCAN KARDAŞ N., GÖRÜN L., TABUK M.E., KANDAZ GELEN N., AFAT A.;‘Opinions of Physical Education and Sport Teachers

Regarding The Sports Media', The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science, Volume 6 Issue 2, p. 1517-1528, February 2013

B. Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitabında Basılan Bildiriler

- B1.** ÖZSOY S., GÖRAL K., TABUK M. E., SADIK R., GÜLAY O., BOZ H., 'Tarihsel Gelişim Sürecinde Türk Spor Yönetimini Oluşturan Örgütlerin Amaç ve Yapı Boyutları Açısından Karşılaştırılması', 2. Uluslararası Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, Ankara, 2012.
- B2.** SADIK R., GÖRAL K., TABUK M. E., GÜLAY O., BOZ H., MİRZEOĞLU N., 'Bir Spor Federasyonunun Stratejik Analizi', 2. Uluslararası Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, Ankara, 2012.
- B3.** ÖZSOY S. , TEZCAN KARDAŞ N., GÖRÜN L., TABUK E., AFAT, A., KANDAZ GELEN N.; "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Spor Medyası Hakkındaki Görüşleri", 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.
- B4.** ÖZSOY S., KANDAZ GELEN N., TEZCAN KARDAŞ N., TABUK E., GÖRÜN L., AFAT, A.; "Üniversite Öğrencilerinin Spor Medyası İzleme Alışkanlıklarının Bahis Oyunu Oynamaya Etkisi", 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.
- B5.** ÖZSOY S., TEZCAN N., AFAT A., GÖRÜN L., TABUK E., KANDAZ GELEN N.; "Lise Öğrencilerinin Spor Medyası İzleme Alışkanlıkları", 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.

D. Ulusal Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler

- D1.** S. ÖZSOY, K. GÖRAL, M. E. TABUK, R. SADIK, O. GÜLAY, H. BOZ, (2014), "Tarihsel Gelişim Sürecinde Türk Spor Yönetimini Oluşturan Örgütlerin Amaç Ve Yapı Boyutları Açısından Karşılaştırılması" Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt 16, Sayı:2, s.9-31. ISSN:1302-2040

- D2.** AYCAN A., GÖRÜN L., TABUK E., “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi” Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2012.



T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİCİLİĞİ BİLİM DALI

SPOR EĞİTİM KURUMLARINDA ZORUNLU VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI İLE BAZI ÖRGÜTSEL TUTUM VE
DAVRANIŞLARIN İLİŞKİSİ

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Mustafa Ertan TABUK

Danışman
Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

BOLU, 2016

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Mustafa Ertan TABUK'a ait "Spor Eğitim Kurumlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bazı Örgütsel Tutum ve Davranışların İlişkisi" adlı çalışma jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında **Doktora Tezi** olarak oy birliğiyle/oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

30/06/2016

Unvan, Adı/Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı): Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU	 
Üye : Doç. Dr. Ali AYCAN	 
Üye : Doç. Dr. Dilşad ÇOKNAZ	 
Üye : Doç. Dr. Hakan KOLAYIŞ	 
Üye : Yrd. Doç. Dr. Sevda ÇİFTÇİ	 

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Prof. Dr. Erol ÖZTÜRK

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK UYGUNLUK BEYANI

Doktora Tezi olarak sunduğum, “Spor Eğitim Kurumlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bazı Örgütsel Davranışların İlişkisi” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başvuru kaynaklardan yapılan alıntılarının adlarının bilimsel kurallara uygun olarak metin içerisinde, dipnotlarda ve kaynaklarda gösterildiğini, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mustafa Ertan TABUK

30/06/2016

ÖNSÖZ

Türkiye’de spor örgütleri ve Türk spor teşkilatı üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar genellikle spor örgütlerinde çalışan bireylerin, yani örgütün performansına etki eden entelektüel sermayenin, diğer bir deyişle örgüt içindeki işleri gerçekleştiren çalışanların örgütsel ve bireysel amaçlara dair bilgi, beceri, yetenek ve deneyim gibi özelliklerini kapsamaktadır. Çünkü yaşayan bir organizma olan örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için mevcut insan kaynağını kullanarak iş yapmaları gereklidir. Örgütün görev ve sorumluluk alanına giren işlerin yapılmasında, bireylerin, işlerin ve örgütsel yapının planlanması, örgütlenmesi, koordinasyonu ve nihayet yönetilmesi sürecinde en temel unsurlardan birisi çalışanlardır. Sektör çalışanlarının eğitimi üniversiteler tarafından yürütülmektedir. Üniversitelerdeki örgütsel yapı ve ilişkiler ise çıktının yani sektör çalışan adaylarının niteliklerini etkilemektedir. Yanı sıra çalışmada ele alınmayan yönetim yapısı ve tarzı gibi birçok faktör akademisyenlerin dolayısıyla da Türk spor camiasına hizmet etme amacıyla yetiştirilen bireylerin niteliklerini etkileyecektir. Bu bağlamda üniversitelerdeki örgütsel yapı, görev, yetki ve sorumlulukların dışında kalan ve akademisyenlerin performansına etki edebileceği düşünülen zorunlu vatandaşlık davranışının tanımlanması, örgütsel ilişkilerinin ortaya çıkarılması akademisyenlerin iş yaşamını geliştirmek açısından faydalı görülmektedir. Bu nedenle yapılan çalışmanın akademik hayatın bazı gerçeklerini ortaya koyacağını düşünmekteyiz. Umulur ki bu tür çalışmalar üniversiteleri nitelik ve nicelik açısından geliştirecek, modern bir yönetim anlayışına kavuşturulması için yeni bir fırsat yaratacaktır. Çalışmamız, üniversitelerde meydana gelecek değişimlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde yaşanan örgütsel ilişkilerin çeşitlenip gelişmesine ve akademisyenlerin bilimsel özerkliğine katkıda bulunarak yeni düzenlemelerin yapılmasına veri sağlayacaktır.

Mustafa Ertan TABUK

30.06.2016

ÖZET

SPOR EĞİTİM KURUMLARINDA ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE BAZI ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE TUTUMLARIN İLİŞKİSİ

Mustafa Ertan TABUK

Doktora Tezi

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

Haziran - 2016, 182 + XVII Sayfa

Bu tezin amacı, spor eğitim kurumlarında birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışına etkilerini ortaya koymaktır. Araştırma Türkiye’de spor bilimleri ile ilgili eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeli kapsamaktadır. Araştırmada nicel araştırma yaklaşımına ilişkin genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma probleminin çözümünde kullanılacak olan veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Bu araştırmanın ana kütlesi ($\pm 25;1350$ kişi) Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Örneklem gurubu, ana kütle içerisinde rastlantısal yöntemle seçilen 301 akademik personelden oluşmuştur. Anketler, tüm akademik personele elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Veriler SPSS istatistiksel paket programı ile değerlendirilmiştir. Değerlendirmede ölçek ifadelerinin güvenilirliğine bakılmış, frekans dağılımları incelenmiş, tanımlayıcı ve keşifsel faktör analizleri uygulanmıştır. Araştırma probleminin çözümü için ise t-test, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada medeni hal($t_{0,05;299}=-3,448$) ve görev unvanı ($F=2,830, p<0,05$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasında($F=3,022, p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Lisans mezuniyet

alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizleri sonucunda, zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey-iş uyumu (%-34,3) ve birey örgüt uyumu (%35,3) arasında negatif yönlü, uyumlu kişilik (%22,2), işten ayrılma niyeti (%31,9), işe yabancılaşma (%45) ve tükenmişlik (%45,4) ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmanın ana değişkeni olan zorunlu vatandaşlık davranışı ile bağımsız değişkenleri arasında birey-örgüt uyumu ($\beta = -.519$), birey-iş uyumu ($\beta = -.340$), uyumlu kişilik ($\beta = .642$), işten ayrılma niyeti ($\beta = .328$), işe yabancılaşma ($\beta = .610$) tükenmişlik ($\beta = .469$) arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri bir bütün olarak zorunlu vatandaşlık davranışında meydana gelen değişimin %29,8'ini açıklamaktadır. Sonuçlardan da anlaşılabacağı üzere zorunlu vatandaşlık davranışına en fazla etki eden faktör uyumluluk olarak belirlenmiştir. Uyumlu bireylerin diğer çalışanlara nazaran yapılacak işlere karşı zorlayıcı davranışlar hissetmediği belirlenmiştir. Birey-örgüt ve birey-iş uyumsuzluğu yaşayan akademisyenlerin ise, zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri daha yüksektir. İşe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti ve tükenmişliğin düzeyi yüksek çalışanların ise, daha fazla baskı hissettikleri görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Uyumlu Kişilik, Spor Yönetimi.

ABSTRACT

RELATIONSHIPS BETWEEN COMPULSORY CITIZENSHIP BEHAVIOR AND MISCCELLANEOUS ORGANIZATIONAL BEHAVIORS AND ATTITUDES IN SPORTS EDUCATION INSTITUTIONS

Mustafa Ertan TABUK

PhD Thesis

Department of Sports Management

Advisor: Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

June - 2016, 182 +XVII Pages

The aim of this study is to determine affects of potential influencers such as person-job fit, person-organization fit, agreeability, intention to quit, work alienation and burnout on compulsory citizenship behaviour of academicians. Our research covers academic personnel employed in Departments of Sports Sciences at universities in Turkey. Amongst general screening models related to quantitative research, relational screening model has been utilised. Universe (± 25 ;1350 people) consists of academicians working in sports education institutions in Turkey, sampling group is formed of 301 academicians chosen randomly within the universe. Questionnaires are sent to all academicians via e-mails. Data acquired has been evaluated using SPSS statistical software package. Reliability of scale statements, frequency distribution are checked, descriptive and exploratory factor analyses are applied. In the resolution process of the research problem, t-Test, one-way analysis of variance (ANOVA) correlation and regression analyses have been exercised. A meaningful difference is found between marital status ($t_{0,05;299}=-3,448$) and title, and major and person-job fit ($F=3,022$, $p<0,05$). No meaningful relations is determined between major and compulsory citizenship behavior. As a result of correlation analyses, negative relationships between compulsory citizenship behavior with person-job fit (%-34,3) and person-organization

fit (%35,3), positive relationship with agreeability (%22,2), intention to quit (%31,9), work alienation (%45) and burnout (%45,4) are observed. Meaningful relationships are also determined between main variable of compulsory citizenship behavior and independent variables of person-organization fit ($\beta = -.519$), person-job fit ($\beta = -.340$), agreeable personality ($\beta = .642$), intent to leave ($\beta = .328$), work alienation ($\beta = .610$) and burnout ($\beta = .469$). Independent variables of our study explains 29,8% of change in compulsory citizenship behavior. Eventually, agreeability is found to be the most affective factor on compulsory citizenship behavior. It is also observed that agreeable individuals do not demonstrate compulsive behavior for the tasks assigned whereas academicians experiencing discrepancy in person-organization and person-job fit are found to present higher levels of compulsory citizenship behavior. Employees with higher levels of work alienation, intent to leave and burnout are found to feel more distressed.

Key Words: Compulsory Citizenship Behaviour, Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Agreeableness, Sports Management

TEŞEKKÜR

Tez konusunun belirlenmesinde, araştırma aşamasında, yön tayininde ve tamamlanmasında destek olan değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Nevzat Mirzeoğlu'na bana ayırdığı değerli zamanı ve sağladığı destek için minnettarım. Tezimin başlangıcından bitimine kadar bana inanan, benden yardımlarını esirgemeyen, her zaman yanımda olan, bildiklerini paylaşan ve bildiklerimizi paylaşmamızı öğreten Sayın Prof. Dr. Gazanfer Doğu, Sayın Doç. Dr. Ali Aycan, Sayın Doç. Dr. Dilşad Çoknaz, Sayın Yrd. Doç. Dr. Müberra Atalay Çelebi, Sayın Doç. Dr. Selami Özsoy ve jüri üyeleri Sayın Doç. Dr. Hakan Kolayış ve Yrd. Doç. Dr. Sevda Çiftçi ile Abant İzzet Baysal Üniversitesinin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunun tüm akademik ve idari personeline, yine akademik hayata başlamamda kendisinin bilgi ve tecrübelerinden çokça faydalandığım Prof. Dr. Mahmut Özdevecioğlu ve Doç. Dr. Yusuf Can'a ve çalışmamda desteklerini esirgemeyen meslektaşlarım Doç. Dr. Kemal Göral ve Yrd. Doç. Dr. Ali Bayram'a teşekkür ederim. Tez çalışması sürecinde her türlü konuda bana destek olan kıymetli dostum, Yrd. Doç. Dr. Ali Salur ve Fahrettin Kubilay Çırak ile kadim dostum Rıza Serhat Özakin'a desteklerinden dolayı teşekkür ederim. Son olarak da; gösterdikleri sabır ve verdikleri her türlü emek ve destek için ailem ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Bilgi, beceri ve yaşam deneyimlerimin gelişmesinde emeği geçen, gelişmeme her yönde katkı sağlayan, burada sayamadığım tüm insanlara minnettarım.

Mustafa Ertan TABUK

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK UYGUNLUK BEYANI.....	iii
ÖN SÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
TEŞEKKÜR	ix
İÇİNDEKİLER	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
TABLolar LİSTESİ	xvi
 I. BÖLÜM.....	 1
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Önemi	4
1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	5
1.3. Problem Cümlesi	6
1.3.1. Alt Problemler.....	6
1.4. Araştırmanın Hipotezleri	7
1.4.1. Hipotezler.....	7
1.5. Sayıtlılar.....	8
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.7. Tanımlar.....	8
 II. BÖLÜM	 11
2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR	11
2.1. Kuramsal Temeller	11
2.1.1. Davranış Kavramı	11
2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	12

2.1.3. Davranışa Etki Eden Faktörler	15
2.1.3.1. İnanışlar	16
2.1.3.2. Özel Normlar	17
2.1.3.3. Algılanan Davranışsal Kontrol	18
2.1.3.4. Güven.....	19
2.1.3.5. İş Değerleri	20
2.1.3.6. İş Ahlakı.....	21
2.1.3.7. İş Statü Uyumu	22
2.1.3.8. İş Alternatifleri Geçmişi	23
2.1.3.9. Çalışan Maaş Tercihi	23
2.1.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	24
2.1.5. Birey-Örgüt Uyumu	25
2.1.6. Birey-İş Uyumu	31
2.1.6.1. Birey-İş Uyumu ve Kimlik	34
2.1.7. Kişilik.....	35
2.1.7.1. Beş Faktör Kişilik Modeli.....	37
2.1.7.2. Kişiliğin Uyumluluk Boyutu	41
2.1.8. İşten Ayrılma Niyeti	42
2.1.8.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	45
2.1.9. İşe Yabancılaşma	46
2.1.10. Tükenmişlik	51
2.2. İlgili Literatür.....	55
2.2.1. Yurt içi Literatür	55
2.2.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	55
2.2.1.2. Birey-Örgüt Uyumu	55
2.2.1.3. Birey-İş Uyumu	57
2.2.1.4. Kişilik; Uyumluluk Boyutu	58
2.2.1.5. İşten Ayrılma Niyeti	60
2.2.1.6. İşe Yabancılaşma	63
2.2.1.7. Tükenmişlik	65
2.2.2. Yurt Dışı Literatür	68
2.2.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	68

2.2.2.2. Birey-Örgüt Uyumu	69
2.2.2.3. Birey-İş Uyumu	69
2.2.2.4. Kişilik-Uyumluluk Boyutu	71
2.2.2.5. İşten Ayrılma Niyeti	72
2.2.2.6. İşe Yabancılaşma	74
2.2.2.7. Tükenmişlik	76
III.BÖLÜM	80
3. YÖNTEM	80
3.1. Araştırma Modeli	80
3.2. Evren ve Örneklem	81
3.3. Veri Toplama Yöntemi	84
3.4. Veri Toplama Araçları	84
3.5. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirliği	87
3.6. Verilerin Toplanması	88
3.7. Verilerin Çözümlemesi	88
IV. BÖLÜM	89
4. BULGULAR	89
4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	89
4.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	89
4.1.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	90
4.1.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	91
4.1.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	91
4.1.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	92
4.1.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	93
4.1.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	94
4.2. Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	94
4.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışına İlişkin Keşifsel Faktör Analizi.....	95
4.2.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	96
4.2.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	96

4.2.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	97
4.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	97
4.2.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	98
4.2.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	99
4.3. Araştırma Problemi ile İlgili Analizler	99
4.3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları	99
4.3.2. Medeni Hal ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki ilişki	103
4.3.3. Lisans Mezuniyet Alanı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki	104
4.3.4. Lisans Mezuniyet Alanı İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	105
4.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi	105
4.4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişki	106
4.4.2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki ...	107
4.4.3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişki	107
4.4.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	108
4.4.5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki.	108
4.4.6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki	109
4.4.7. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tüm Değişkenler Arasındaki İlişki .	111

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	114
5.1. Tartışma.....	114
5.2. Sonuçlar.....	140
5.3. Öneriler	141
5.3.1. Yöneticilere Yönelik	141
5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	144

KAYNAKÇA	146

EKLER	175
EK 1. Anket Formu	176
ÖZGEÇMİŞ	180



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Birey-Çevre Uyumunda Farklı Bakış Açıları	30
Şekil 3.1: Araştırma Modeli	80
Şekil 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki Tekli İlişkiler	110
Şekil 4.2: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler	112



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri	81
Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	82
Tablo 3.3. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları.....	87
Tablo 4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ...	89
Tablo 4.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	90
Tablo 4.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	91
Tablo 4.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	92
Tablo 4.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	92
Tablo 4.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	93
Tablo 4.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	94
Tablo 4.8. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	95
Tablo 4.9. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	96
Tablo 4.10. Birey-İş Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	96
Tablo 4.11. Uyumlu Kişilik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	97
Tablo 4.12. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	98
Tablo 4.13. İşe Yabancılaşma Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	98
Tablo 4.14. Tükenmişlik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	99
Tablo 4.15. Korelasyon Analizi Sonuçları	101
Tablo 4.16. Medeni Hal Değişkenine Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması.....	103
Tablo 4.17. Görev Unvanlarına Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması	104
Tablo 4.18. Birey-İş Uyumu İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi	104
Tablo 4.20. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	106

Tablo 4.21. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey İş Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	107
Tablo 4.22. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Uyumluluk Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	107
Tablo 4.23. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşten Ayrılma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	108
Tablo 4.24. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	108
Tablo 4.25. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	109
Tablo 4.26. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	111
Tablo 4.27. Bağımsız Değişkenlerin Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerin Sıralaması.....	113

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Çalışmak için işletmelere giren bireylerin birden çok amaçları vardır. Bu amaçlar bazen diğer bireylerin amaçları ve örgüt amaçlarıyla benzeşirken bazen de uyuşmayabilir. Örgüt açısından beklenen, bireysel amaçların başarılmada örgütsel amaçların aracılık edeceği düşüncesinin çalışana kazandırılmasıdır. Yani birey, “örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için yapacağı her şeyde aslında kendi amaçlarını gerçekleştirmeye doğru yönelmiştir” inancına sahip olan çalışanların varlığı, örgütün işlerliğine katkı sağlayacaktır. Bu tür düşünce yapısına sahip olan bireylerin, bireysel yeteneklerinin ve gizil güçlerinin örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik hizmet ettiği varsayılabilir.

Belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşan örgütlerin, amaçlarına ulaşabilmek, çağın getirmiş olduğu hızlı değişim ve gelişmelere adapte olabilmek ve rekabetçi dünyada devamlılıklarını sağlayabilmek için örgütün en önemli kaynaklarından birini oluşturan insan unsurunu etkili kullanmaları gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

Bireyin genel yaşam amaçları, onun hangi örgüte katılacağını, örgütte kalıp kalmayacağını ve örgüt içinde ortaya çıkabilecek amaçlarını etkileyecektir. Bireyin katıldığı örgüt bunları doğrudan karşılayabilir ya da bunları karşılamaya aracılık edebilir. Birey çalışma hayatında zevkli bir iş, sosyal güvence, özerklik gibi beklentilere sahip olabilir. Katılmış olduğu örgütün genel amaçları ve yapısı bireyin bu beklentilerini karşılamada yeterli ise; birey amaçları ve örgüt amaçlarının uyumu sağlanarak, bireysel amaçlara ulaşma yolunda, bireyin örgüt ve örgüt amaçları için göstereceği performans artabilir.

Birey amaçları ile örgüt amaçları arasında dengenin kurulmasında, işgücü devir hızının düşürülmesinde, işgören verimliliğinin etkin olarak sağlanmasında en önemli faktörlerden biri işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleridir. İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgüt amaçlarını benimsemeleri ve örgütle kendilerini özdeşleştirmeleri kolaylaşır, fedakârlık duyguları artar, örgüt üyeliklerini gönüllü olarak sürdürebilir ve rollerini etkin olarak yerine getirebilirler (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

Günümüz çalışma hayatında sürekli bir değişme görülmektedir. İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve genellikle yetişkinlik döneminin temel gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma, kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur (Gürol 2011). Örgütsel yapıda biçimsel ve biçimsel olmayan birçok faktör bulunmaktadır. Çalışan davranışı ve çalışanın örgüte karşı hisleri örgüt hayatını etkileyebilmektedir. Yaşayan bir organizma olan örgütte bulunan en temel faktör olan “insan” sergilediği tüm davranışlarla örgütün bir parçasıdır. Dolayısıyla insan faktörü, örgüt işlerliğini de doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle örgütte insan üzerine birçok çalışma yapılmıştır.

Örgüt kavramı, bireylerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçlarını, başka bireylerle bir araya gelerek grup halinde çaba, bilgi ve yeteneklerini birleştirmeleri yoluyla gerçekleştirmelerini mümkün kılan bir işbölümü ve koordinasyon sistemi, düzen veya yapı şeklinde ifade edilebilir (Şimşek 2010).

İnsan diğer canlılardan farklı olarak, yaşamak ve yaşamını düzene koymak için kalıtımla getirdiği gizil güçlerini, çevreyle etkileşimle birlikte yaşam gereklerini yeteneklere dönüştürmeyi öğrenen bir varlıktır. İnsan davranışlarını belirleyen duruma yönelik göreceli tartışmalar mevcuttur. Bir grup araştırmacı davranışın nedenlerini kişisel özelliklerle açıklarken (Epstein 1979; House, vd. 1996), diğer bir grup ise davranışın çevresel etkenler tarafından belirlendiğini iddia etmektedir (Mischel 1968; Davis-Blake ve Pfeffer 1989). İnsan davranışı birçok faktörden etkilenmektedir. Güdü, algı, tutum, öğrenme, değerler ve kültür gibi insana özgü değişkenler davranışların değişmesine

neden olabilirler. Örgütte çalışan insan da gerek bireysel davranışları gerekse grup davranışları olarak örgütü etkilenebilmektedir.

İnsan bulunduğu çevre itibariyle farklı davranışlar sergiler. İnsan davranışı, bireyin o anda içinde bulunduğu çevre tarafından belirlenir. Sosyal yaşam içinde farklı rol ve statüler üstlenen insan, içinde bulunduğu gurubun normlarına ve değerlerine uyma eğilimindedir. Bu durum “Sosyal Etki ve Uyma” davranışları ile açıklanabilir. Günlük yaşıntıda karşılaşılan birçok sosyal davranış, sosyal etkiye maruz kalma nedeniyle meydana gelmektedir. Bir kişinin tutum ya da davranışı, bir başkasının ya da başkalarının varlığından etkilenmektedir (Kağıtçıbaşı 2008). Dolayısıyla insanın bir grup ya da örgüt içinde sergilediği davranışlar farklılık gösterebilir. Aynı uyma davranışı örgütler için de geçerlidir. İnsan çalıştığı örgütün normlarına ve koşullara uygun davranış sergiler. İnsanın doğal çevresinde sergilediği davranışlarla, örgüt ortamında sergilediği davranışlar birbirinden ayrıldığı için, örgütte sergilenen davranışlara örgütsel davranış denir (Başaran 2000). Bireysel normların örgütsel normlarla çatışması, bireysel uyum sorunlarına neden olabilir.

Bilimlerarası bir disiplin olan Örgütsel Davranış, yönetim, psikoloji, sosyoloji, antropoloji gibi insanı konu alan bilim dallarından yararlanır. Örgütsel davranış, örgütü bir sistem olarak tanımaya çalışırken, çalışanlar arası ilişkileri, ilişkilerin niteliğini, ilişkilerde etkili olan etmenleri inceleyerek birey davranışlarını, gruplaşmaları ve insanın grup içindeki davranışlarını inceler. Örgütsel Davranışın amacı, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, planlanan düzeyde örgütsel edim elde etmektir. Örgütsel edim, bazı kaynaklarda ürün üretmek, iş yapmak, işi bitirmek, görevde başarı göstermek, verim elde etmek, iş başarımı gibi sözlerle anlatılır (Başaran 2000). Örgütsel yaşamda insan, öncelikle kaynak, daha sonra değer ve günümüzde entelektüel sermaye olarak günden güne önem kazanan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle örgütte insanı araştırmak, örgüt başarısı açısından önemli bir konudur.

1.1. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında spor eğitim kurumlarında çalışan akademik personelin çalışma koşulları ve iş yeri ilişkilerindeki örgütsel yapıyı resmetmek amacı ile örgütsel ilişkileri ve örgüt içindeki bir takım tutum ve davranışları belirleyerek, akademisyenlerin gelecekteki çalışma yaşamında değişiklik yapılmasına yönelik tutumların oluşmasına zemin hazırlayacak verilerin toplanması amacını gütmektedir.

İlgili kanunlarla belirlenmiş görevleri yapan akademisyenlerin, çalıştıkları örgütle olan psikolojik durumlarının belirlenmesi, örgütün gelecekteki yaşamı açısından son derece önemlidir. Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar, örgütün geleceği, çalışanların örgüte dair tutumları ve örgütün normlarının belirlenmesi açısından son derece önemli olup, çalışanların örgüte dair tutumlarını ortaya koymaktadır. Çalışmanın insana yönelik modern örgütsel yapının oluşturulması, modern yönetim uygulamalarının kullanılması, çalışma ilişkileri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Yönetim tarzı ve yönetici davranışlarının da dolaylı olarak sorgulanacağı bu çalışmada, modern yönetimin örgüt yaşamına sunacağı katkıların belirlenmesi de hedeflenmektedir. Ayrıca, özellikle spor örgütleri ile ilgili yapılacak örgütsel davranış araştırmalarına da katkı sunması beklenmektedir.

Örgütsel davranış ve pozitif psikoloji alanında pek ilgi görmese de zorunlu vatandaşlık davranışı, gönüllülük içeren davranışların güçlü sosyal ve yönetsel baskı karşısında zorunlu hale gelmesi durumunu ifade eder. Örgütler çalışanlarının yüksek verimlilik ve bağlılıkla çalışmasını, örgüt değerlerine, vizyonuna ve misyonuna bağlı kalmalarını beklerler. Bunun aksine kendi istek ve amaçları doğrultusunda çalışan bireyler örgüt performansına negatif etki yapacağı gerekçesi ile iş tanımını dışındaki görev dışı işlerin yapılmasına yönelik baskıya maruz kalabilirler. Çalışan tutum ve davranışları bu tür baskı ve zorlayıcı davranışlar karşısında örgütsel değerlerden uzaklaşabilir veya örgüt bağlılığı azalabilir. Bunun da insan kaynaklarının verimli kullanılamaması veya amaçların gerçekleştirilememesi gibi örgütsel maliyetleri olabilir.

Bu çalışma, bireylerin çalışma performansı ve başarısına etki edebileceği düşünülen, gönüllü davranışların zorunlu hale gelmesiyle birlikte işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve iş stresi (Şeşen ve Soran 2013) gibi, örgüt çalışanlarına olumsuz etkilerle yüklü bir davranışın etkilerini azaltan veya artıran bazı örgütsel faktörleri ortaya koymayı amaçlaması bakımından önemlidir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Örgüt içinde çalışan bireylerin davranışlarını, davranışlarının sonuçlarını ve örgütsel yapı ile örgüte yapacağı katkı dikkate alındığında, birey davranışlarının altında yatan nedenlerin belirlenmesi yönetimin faydasına olacaktır. Gadot (2006) tarafından tanımlanan ve Zhao ve diğerleri (2013, 2014) tarafından araştırılan zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilgili literatürde çok fazla kaynak olmaması; mevcut kaynakların ise teorik ağırlıklı olması, konunun üzerindeki değişkenlerin nasıl etkileneceği veya değişkenler arası ilişkiler açısından açıklayıcı net bir bilgi sunmamaktadır.

Her geçen gün üniversitelerin sayısının artması, spor bilimleri alanında yeni bölümler açılması, bazı yüksekokul yapılarının spor bilimleri fakültelerine dönüştürülmesi ve benzeri rekabet koşullarının günden güne arttığı, akademik personel niteliklerinin ise ağırlaştığı eğitim sektöründe, insan kaynakları, üzerinde önemle durulması gereken bir konu haline gelmiştir. Akademik personel yetiştirmenin maliyeti ve zorluğunu da dikkate aldığımızda, üniversiteler için hayati önem taşıyan entelektüel sermaye yani akademik personel, örgüte değer katan, örgütün niteliklerinin ve başarısının gelişmesi veya duyurulmasında önemli bir yere sahip olan, bilgi, beceri ve yetenekleri ile üniversitelerin en önemli rekabet unsurlarından birisidir. Özellikle spor işletmelerinde çalışan personelin nitelikleri, akademisyenlerin aynı zamanda özel yeteneklere de sahip olması bakımından daha da önemlidir. Spor eğitim kurumlarında teorik ve uygulamalı eğitimlerin bir arada verildiği de dikkate alındığında, akademik personel, yetiştirilecek öğrencilerin niteliklerine katkı sağlayan ana unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle üniversitelerin sahip oldukları entelektüel sermaye

yani akademik personelden en yüksek seviyede nasıl faydalanılabileceğinin bilinmesi kaçınılmaz bir gerekliliktir.

Literatürde çok fazla kaynak bulunmaması nedeniyle maliyet ve zaman kısıtları da göz önünde bulundurularak, örgütlerde zorunlu vatandaşlık davranışını etkileyebileceği düşünülen değişkenler olan birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkisini ortaya koymak bu çalışmanın temel amacıdır. Bu bakımdan bu çalışma, Türkiye’de spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin zorunlu vatandaşlık davranışı algıları ile ilişkisi olan etmenlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

1.3. Problem Cümlesi

“Örgüt elemanları neden zorunlu vatandaşlık davranışı sergilerler?” temel sorusu ile “bazı örgütsel tutum ve davranışlar ile zorunlu vatandaşlık davranışı ilişkisini belirlemek” bu çalışmanın problem alanını oluşturmaktadır.

1.3.1. Alt Problemler

1. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin birey-örgüt uyumu düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
2. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin birey-iş uyumu düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
3. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin uyumluluk kişilik düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
4. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin işten ayrılma niyeti düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
5. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin tükenmişlik düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?

6. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin işe yabancılaşma düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
7. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin medeni hali ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
8. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
9. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
10. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Yukarıda belirtilen araştırma problemleri doğrultusunda oluşturulan araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir.

1.4.1. Hipotezler

- H₁. Birey-iş uyumunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₂. Birey-örgüt uyumunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₃. Uyumluluk kişilik boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₄. İşten ayrılma niyetinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₅. İşe yabancılaşmanın zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₆. Tükenmişliğin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₇. Medeni halin zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi vardır.
- H₈. Görev unvanının zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi vardır.
- H₉. Lisans mezuniyet alanının birey-iş uyumuna etkisi vardır.
- H₁₀. Lisans mezuniyet alanının zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi yoktur.

1.5. Sayıtlar

Araştırmada katılımcıların, araştırma sorularını doğru ve tarafsız bir şekilde yanıtlayacağı ve veri toplama araçlarının spor bilimleri alanındaki eğitim kurumlarında görevli akademik personelin, zorunlu vatandaşlık davranışını farklı değişkenler açısından ortaya koyabilmek için yeterli bir ölçüm aracı olduğu varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın temel kısıtları diğer bütün çalışmalarda da olduğu gibi zaman ve maliyet kısıtlarıdır. Bu nedenle katılımcılar Türkiye’deki tüm üniversitelerin spor bilimleri alanındaki eğitim kurumlarında çalışan ve elektronik posta yolu ile anketlere cevap veren 301 akademisyenle sınırlandırılmıştır. Akademisyenlerin anket formunu doldurmak için zaman ayırmak istememesi veya gönderilen elektronik postalara cevap vermede isteksiz davranmaları da araştırmanın başka bir kısıtını oluştırmaktadır.

1.7. Tanımlar

Bu başlık altında çalışmanın esasını oluştıran anahtar kelimelerin tanımları verilmiştir.

Davranış: Davranış, psikolojik anlamda canlıların dış dünyaya karşı gösterdikleri her türlü bilişsel, duyuşsal ve psikomotor (bedensel-fiziksel) tepkilerin genel adıdır (wikipedia.org).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün hayatı için yaşamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan davranışlar olarak ifade edilir (Brief ve Motowidlo 1986).

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı: Güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllülük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalardır (Gadot 2006a).

Birey-Örgüt Uyumı: Geniş anlamı ile “birey ile çalıştığı örgüt arasında mevcut olan uyum” veya “örgütün değer ve normları ile bireyin değerleri arasındaki ahenk” olarak tanımlanabilir (Chatman 1989; Kristof 1996).

Birey-İş Uyumı: Çalışan seçimi için geleneksel temelli bir kavram olan birey-iş uyumu, iş nitelikleri ve bireyin yetenekleri veya işin nitelikleri ve bireyin arzuları arasındaki eşleşme derecesi olarak tanımlanır (Tomlinson ve Winston 2011).

Kişilik: İnsanın fiziksel ve sosyal çevresiyle etkileşimini ortaya koyan, insanın duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici biçimidir (Atkinson 1999).

Uyumluluk-Kişilik Boyutu: Uyumluluk kişiliğin kişilerarası ilişkilere yönelik bir boyutu olup, özellikle kişinin diğer kişilerle olan ilişkilerini ifade eder (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Cetin ve Hazir 2012).

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti (İAN), bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteğidir (Tett ve Meyer 1993).

İşe Yabancılaşma: İşe yabancılaşma, iş kontrolünü, güçsüzlüğü ve çalışan kişinin potansiyellerini ve yeteneklerini aşan taleplerde bulunulmasını kapsayan bir tür iş stresidir (Cheung 2008).

Tükenmişlik: Başarısızlık, yıpranma veya aşırı yüklenme sonucu oluşan güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler nedeniyle bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır (Freudenberger 1975).

Örgüt: Bir takım amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen hammadde, makine, insan gibi üretim araçlarının uygun bir bileşiminden oluşmuş kuruluşlardır.

Akademisyen: Üniversite ve benzeri yükseköğretim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan, 2547 sayılı kanuna tabi olarak çalışan kişilere verilen genel mesleki unvandır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Kişilik, Uyumluluk, İşten Ayrılma Niyeti, İşe Yabancılaşma, Tükenmişlik.



II. BÖLÜM

2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde araştırmanın temel kavram, kuram ve teorileri ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kuramsal Temeller

Araştırmanın bu bölümünde değişkenlerle ilgili literatür bilgisi yer almaktadır.

2.1.1. Davranış Kavramı

Davranış, genel kullanımda davranma işi veya biçimi, tutum, davranım, muamele, hareket, “dıştan gözlemlenebilecek tepkilerin toplamı”, “organizmanın uyarılar karşısındaki tepkilerinin bütünü”, “bir kimsenin içinde bulunduğu toplumsal, ekonomik ve kültürel koşullar dolayısıyla geliştirdiği ve onu aynı durumdaki kimselere yaklaştıran davranımların tümüne verilen ad”, “bir kimse ya da bir olay karşısında alınan durum” şeklinde ifade edilen bir kavramdır. Davranış, psikolojik anlamda canlıların dış dünyaya karşı gösterdikleri her türlü bilişsel, duyuşsal ve psikomotor (bedensel-fiziksel) tepkilerin genel adıdır (wikipedia.org).

Bireyin psikoloji biliminin temel kavramlarını bilmesinin hem kendisine hem de içinde yaşadığı topluma getireceği yararları iki temel grupta toplayabiliriz (Cüceloğlu 1999):

1. Kendi davranışlarının nedenlerini daha iyi anlamaya dayanan yararlar. Kendi davranışlarının nedenlerini daha iyi anlayabilen birey, daha bilinçli bir insan

olur. Bu şekilde biçimlenmiş bir eş, anne-baba, öğretmen, yönetici, çalışan veya işveren olarak daha sağlıklı davranma olanağına sahip olur.

2. Toplum olarak daha sağlıklı ve demokratik bir düzen oluşturmayı kolaylaştıran yararlar. Demokratik sistemle idare edilen bir toplumun vatandaşı, kendi bilgi ve görgüsü çerçevesinde doğru seçimlerde bulunabilir.

Psikoloji genç bir bilim olduğu ve insan davranışı gibi biyoloji, fizyoloji ve kimya gibi diğer bilimlerin süreçlerini içine alan son derece karmaşık bir konuyu içerdiği için, fiziksel doğayı konu edinen uzun bir geçmişe sahip bilimlerin ulaştığı kesinliğe ulaşamamıştır (Cüceloğlu 1999).

İnsan davranışı ne derece basit veya karmaşık olsa bile farklı yaklaşımlarla açıklanabilir. Nörobiyolojik yaklaşım davranışın nedenini insanın içinde yer alan fizyolojik, nörolojik son derece karmaşık sinirsel süreçlerle açıklayabilir. Davranışsal yaklaşım ise aynı davranışı uyarı ve tepki kavramlarıyla açıklar. Bilişsel yaklaşım ise kişinin amaçları ve beklentilerine yönelik olarak inceleyerek daha çok zihinsel süreçlere yer verir (Cüceloğlu 1999). Bu bağlamda örgüt içinde çalışan bireylerin davranışlarını, davranışlarının sonuçlarını ve örgütsel yapı ile örgüte yapacağı katkı dikkate alındığında, birey davranışlarının altında yatan nedenlerin belirlenmesi yönetimin faydasına olacaktır.

Öncelikle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı kavramının öncüllerinin belirlenmesine yönelik yaptığımız bu çalışmada Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramını da kısaca ifade etmekte fayda vardır.

2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temelinde, Balue (1964) tarafından tanımlanan ve sosyal gruplar ve örgütleri farklı dinamikler ile ilişkilendirerek analiz etmiş olduğu, lider-yönetici ve grubun diğer üyeleri arasında meydana gelen ilişkileri içeren Sosyal Değişim Teorisi, Oliver Williamson ve William Ouchi gibi örgüt teorisyenleri tarafından incelenmiştir (Organ vd. 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmalar, iş yerinde gönüllü ve isteğe bağlı şekilde gerçekleştirilen davranışların doğasını keşfetmeye yönelik çalışmalardır. Bu çalışmalar, iş çevresi ile ilgili sosyal durumlara ve işin teknik niteliklerine vurgu yapmaktadır (Buluç 2008).

Prososyal bir davranış türü (Brief ve Motowidlo 1986), iyi asker sendromu (Organ 1988) ve örgütsel gönüllük (George ve Jones 1997) olarak adlandırılan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün hayatı için yaşamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan davranışlar olarak ifade edilir (Brief ve Motowidlo 1986).

Organ (1997) örgütsel vatandaşlık davranışını "biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bütün olarak örgütün fonksiyonlarını yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı isteğe bağlı çalışan davranışları" olarak tanımlamıştır (Organ 1997).

Organ “iyi asker sendromu” olarak tarif ettiği örgütsel vatandaşlık davranışını, diğerkâmlık/yardımlaşma/özgecilik (altruism), nezaket (courtesy), vicdanlılık/bilinçlilik (conscientiousness), centilmenlik/sportmenlik (sportsmanship) ve sivil erdem (civil virtue) olarak beş boyutta ele almıştır (Organ 1988, 1997). Bunlar aşağıda verilmiştir:

1. Diğerkâmlık (Özgecilik): Çalışanların kendi işlerine ilave olarak işle ilgili problemlerde diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etme, işe yeni başlayanların sosyalleşme süreçlerine katkı sağlama, işe gelmeyen veya işini yetiştiremeyen arkadaşlarına destek sağlama gibi iş arkadaşlarına odaklı yardımlaşma davranışdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Kişinin işe yeni başlayan bir meslektaşına veya diğer mesai arkadaşlarına kendi iradesi ile yardım etmesi ve onlara gerektiğinde zaman ayırması gibi konuları kapsar. Özgecilik, genellikle bireye dönük davranışları kapsamakla birlikte, bireylerin performansının artması doğal olarak grubun etkililiğini de yükseltmektedir.
2. Vicdanlılık: Üstün görev bilinci, kimse takip etmese bile kurallara uyma, işe zamanında gelme, molaları zamanında bitirme, biçimsel rollerinin ötesinde

performans gösterme gibi örgüt odaklı yardımlaşma davranışlarıdır (Redman ve Snape 2005). Zamanın etkili kullanımı ve minimum beklentilerin ötesine giderek, beklenenden daha iyi performans gösterme ile ilgilidir.

3. Sportmenlik: Örgüt içerisindeki olumsuzluklardan şikâyetçi olmama, tolerans gösterme, işle ilgili her türlü faaliyeti sızlanmadan ve şikâyetçi olmadan yerine getirme davranışlarıdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Şikâyet ve sızlanmalardan kaçınma, zamanı etkili kullanma ve örgüt için yapıcı çalışmalarda bulunma ile ilgilidir.
4. Nezaket: Nezaket, çalışma arkadaşlarını ortaya çıkabilecek problemler konusunda önceden ikaz etme, onları bilgilendirme gibi çalışan davranışlarıdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Haberdar etme, hatırlatma, yararlı bilgileri aktarma yoluyla problemlerin önlenerek zamanın ve imkânların verimli kullanılması ile ilgilidir.
5. Erdemlilik: Çalışanların örgütü etkileyebilecek olaylara karşı kendilerini sorumlu kılmaları, alınan kararlara gönüllü olarak katılmaları, toplantılara iştirak etmeleri sivil erdem boyutu kapsamında olan davranışlardır (Schnake ve Dumler 1993; akt. Celik ve Cira 2008). Okulda bulunan kurullara, komitelere, tören ve merasimlere gönüllü olarak katılarak, örgüte olan ilgi ve katkısını geliştirme ile ilgilidir (DiPaola ve Hoy 2005).

Örgüt çalışma hayatında, yönetici beklentileri ve bireyin davranışları ile ilişkili olan örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde, çalışan ve örgüt arasında yapılan anlaşma vardır. Bu anlaşma iki türdür;

1. İş Kanununa dayalı iş sözleşmesi
2. Psikolojik anlaşma

Çalışanlar örgütle yaptıkları resmi iş sözleşmesinde, İş Kanununun (İŞK) 8. maddesinin birinci fıkrasında, "... bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işverenin) da ücret ödemeyi ..." üstlendiği sözleşme olarak tanımlanan iş sözleşmeleri ile çalışırlar. Bu sözleşmeler özlük hakları, ücret, maaş, izinler vb. özellikleri kapsarken psikolojik anlaşma örgüt ve çalışan arasındaki açıkça ifade edilmemiş beklentileri kapsar. Örgüt çalışana adil ve iş performansına dayalı ortam

sunarken, çalışan örgüte sadık, bağlı ve dürüst bir çizgide kalacağını ifade eder. Dolayısıyla psikolojik anlaşma, örgütler için ciddi bir öneme sahiptir.

Sosyal değişim esasına dayanan psikolojik anlaşma, çalışanların yöneticilerden beklentilerini içerir. Çalışanlar yöneticilerden özellikle adalet ve destek beklemektedirler. Tutarlı, adil ve iyi niyetli davranışlarla karşı karşıya kalan çalışanların, örgütün faydasına olacak ekstra rol davranışları sergileyeceği düşünülmektedir.

İlk sunumundan beri biraz gelişen ve birçok tartışmaya konu olan psikolojik anlaşma teriminin genel olarak, “asıl kişi ve grup arasında karşılıklı değişim sözleşmesinin terim ve koşullarına olan bireysel inancı yansıttığı düşünülmektedir”. Bu sözleşme psikolojik anlamda, bireyin karşılıklı yükümlülük algısını yansıtır. Sözleşmenin yürürlüğe girmesi için önemli olabilecek etkilere sahip olabilen tarafları kapsamına rağmen psikolojik anlaşma araştırmaları, genellikle bir tarafın, tipik olarak çalışanın, algıları üzerine odaklanır (McInnis ve Feldman 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş sözleşmesi ve psikolojik anlaşma kavramlarının olumlu yönleri dikkate alındığında örgütsel yapıda modern bir yönetim anlayışı uygulanmaya çalışıldığı düşünülebilir. İnsan odaklı bir yönetim tarzı çalışanların başarısını dolayısıyla da örgüt başarısını etkiler. Tüm bu anlatıların tersine bir durumu ifade eden, zorunlu vatandaşlık davranışı ise çalışanların yönetsel ve sosyal baskıya maruz kaldığı durumları ifade eder. Çalışanların örgütle olan ilişkilerinde sergiledikleri davranışların değişebileceği, mevcut konumunu korumak veya kişisel avantaj sağlamak adına “kendi” olamadığı durumların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu nedenle çalışmada bireylerin baskı altında çalışması yani zorunlu vatandaşlık davranışına maruz kalmaları ile ilişkisi olduğu düşünülen bazı faktörler incelenmiştir.

2.1.3. Davranışa Etki Eden Faktörler

İnsan davranışlarına etki eden işe ilişkin birçok faktör bulunmaktadır. İnanışlar ve öznel normlar, güven, algılanan davranışsal kontrol, iş değerleri, iş ahlakı, iş statü

uyumu, iş alternatifleri geçmişi ve çalışan maaş tercihi gibi faktörler davranışlara da etki eder. Örgüt içindeki bireyin davranışlarının ne derece zorunlu olduğu veya ne derece gönüllü olduğu konusunda daha ayrıntılı bilgi sahibi olmak faydalı olacaktır. Bu nedenle çalışmada kişiliğin uyumluluk boyutu üzerinde önemle durulmuştur. Yanı sıra bireyin öznel normları ve inanışları ile birey davranışlarını zorlaştıran veya kolaylaştıran algılanan davranışsal kontrol kavramlarını da irdelemek gereklidir. Ayrıca iş hayatında güven, iş ahlakı ve iş değerleri de bireyin örgütsel yaşantıları açısından önemli konular arasında yer almaktadır. Örgütsel yaşamın araştırıldığı bu çalışmada Akademisyenlerin kişi-örgüt/iş uyumlarının da araştırıldığı dikkate alındığında iş statü uyumu kavramı da irdelenmesi gereken diğer bir konudur. Konunun daha iyi anlaşılması amacıyla bu kavramları açıklamakta fayda vardır.

2.1.3.1. İnanışlar

Tavır kişinin bir nesneye karşı olumlu veya olumsuz değerlendirmesine işaret ederken, inanışlar o kişinin nesne hakkında sahip olduğu bilgiyi temsil eder. Diğer bir deyişle, tavırlar inanışların bir fonksiyonudur. İnanış, nesneyi bir simgeye bağlar. Örneğin, bu çalışmada nesne işe gönüllü/zorunlu katılım, simge ise daha iyi örgütsel çalışma ortamıdır. İnanış, kişinin “inanışa konu nesneyle başka bir nesne, değer, kavram veya simge arasındaki ilişkiye dair öznel olasılık değerlendirmesidir” (Fishbein ve Ajzen 1975).

Fishbein ve Ajzen (1975)’e göre inanışlar üç farklı şekilde oluşturulabilir: betimsel inanışlar, çıkarımsal inanışlar ve dış kaynaklardan alınan bilgilere dayanılarak oluşturulan inanışlar. Betimsel inanışlar kişinin kendi gözlemlerine dayanırken, çıkarımsal inanışlar kişinin zihnindeki belli düşünceler arasında kurduğu mantıksal bağlantıların sonucudur. Bu iki inanış şekli birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Örneğin, bir çalışan kendisini veya çalıştığı bölümü temsil eden bölüm başkanının yönetimi sürekli eleştirdiğini gözlemleyebilir, bu yolla çalışan o bölüm başkanı asabi, sinirli bir tip olduğu ve muhalif tarafta yer alan diğer çalışanların da bu tür insanlar olduğu, ayrıca bu davranışların kabul gördüğü fikrine kapılabilir.

Doğrudan gözlemle oluşan inanışlar yeni inanışların oluşmasına ön ayak olabilir. İnanışların oluşmasında üçüncü bir kaynak ise diğer insanlar veya gazeteler gibi dış bilgi kaynaklarıdır. Dış kaynaklı inanışlar bir kez kabul edildiğinde kişisel gözlem vasıtasıyla edinilen inanışlara benzer (Fishbein ve Ajzen 1975). İnanışların yapılanmasında dış kaynakların etkisinin bulunabilmesi (Salancik ve Pfeffer 1978) oldukça önemlidir. Bu fenomen, özellikle yeni işler öğrenmesi, diğer çalışanların tanınması ve iş ortamı hakkında ciddi miktarda bilgiyi hazmetmesi gereken yeni gelen kimselerde oldukça güçlü bir şekilde akseder (Van Maanen 1977; Wanous 1980).

Kurumsallaşma sürecini tamamlayamamış, yapısal ve örgütsel kaynakları kısıtlı örgütlerde, özellikle ilk kez iş hayatına atılan yeni çalışanlar hemen hemen her bilgiyi diğer çalışanlar vasıtasıyla elde ederler. Bu nedenle bilgi kaynağının güvenilirliğine dair sorunlar yaşayabilirler. Örgüt ve çalışanlara yönelik olarak zamanla belirlenecek olan inanışlarının şekillenmesinde iş hayatı başlangıcı ve örnekler önemlidir.

2.1.3.2. Öznel Normlar

Öznel normlar, normatif inanışların ve diğer bireylerle uyum sağlama motivasyonunun bir fonksiyonudur. Yapılan araştırmalar, bireyin kendi normatif çevresi hakkındaki öznel algısının, tavır oluşturma bağlamındaki niyetini müstereken yordadığını göstermiştir (Fishbein ve Ajzen 1975). Öznel bir norm, “davranışı sergilemek veya sergilememek için algılanan sosyal baskıya işaret eder” (Ajzen 1991). Örneğin iş güvencesinin tam olarak tanımlanmadığı öğretim elemanlarının bulunduğu akademik örgütlerde, kırııcı, tehditkâr, küçük düşürücü ifadeler kullanan bir yönetici karşısında, örgüt çalışanlarının sosyal baskıya maruz kaldıkları ifade edilebilir. Bu durumda ortaya çıkan baskıya yönelik davranış sergileme niyeti bireyin öznel normları ile ilgilidir.

Öznel normlar ve niyet arasındaki bağlantı “uyum” olarak tanımlanabilir çünkü birey diğer bir birey veya gruptan olumlu bir reaksiyon almak adına etkiyi kabul eder (Kelman 1958; Venkatesh ve Davis, 2016; Warshaw 2016). Kabul görme, beğenilme ve desteklenme beklentisi içinde olan birey, uyumlu davranışlar sergileyebilir. Bu durum

anlaşılabilir, çünkü bireyin öznel normları ile diğer birey veya grubun normları arasında çelişki yoktur. Eğer çalışanlar bir bölüm başkanı veya yöneticinin kendilerini temsil edebileceğine inanırlarsa, bu durum çalışanları örgüt normlarına katılım konusunda cesaretlendirebilir. Ayrıca çalışanlar ekstra işlere veya diğer görev tanımı dışı işlere katılma konusunda zorlanabilirler. Bu durumda çalışanın aile üyelerinin de benzer bir etkisi olabilir çünkü birey katılmak istiyor fakat ailevi yükümlülükleri bulunuyorsa, aile bu hareketi desteklemelidir, yoksa birey ekstra işlere katılım veya devam etme konusunda zorlanabilir, çalışma hayatındaki ilişkilerin zedelenmesi gibi durumlarla karşı karşıya kalabilir. Bu noktada birey öznel normları ile diğer birey veya grubun yani diğer bir deyişle örgütün normları arasındaki uyum bireyin çalışma hayatını olumlu etkileyebilir.

2.1.3.3. Algılanan Davranışsal Kontrol

Algılanan davranışsal kontrol, bireyin davranışını kolaylaştıran veya zorlaştıran kişisel ve dış etkenler üzerindeki kontrol seviyesi olarak tanımlanır (Ajzen 1991). Eğer davranış tam irade ile sergilenmiyorsa, (sosyal baskı veya kabul görme nedeniyle olabilir) katılımcıların davranışı gerçekleştirebilmesi için gerekli kaynaklara ve fırsatlara sahip olması gerekir. Bireyler ne kadar çok kaynağa ve fırsata sahip olduklarını düşünürlerse, davranış üzerindeki algılanan davranışsal kontrolleri o kadar yüksek olur (Madden, Ellen, ve Ajzen 1992).

Algılanan davranışsal kontrol, davranış üzerinde hem doğrudan hem de niyetler vasıtasıyla dolaylı etkiye sahiptir. Dolaylı etki, algılanan davranışsal kontrolün davranışsal katılım niyeti için güdüsel çıkarımlara sahip olduğu varsayımına dayandırılır. İnsanlar, gerekli kaynakların bulunmaması sebebiyle davranışı sergileme üzerinde düşük kontrolleri olduğuna inandıklarında, davranış için olumlu tavır veya öznel normlara sahip olsalar dahi, davranışı gerçekleştirme niyetleri düşük olabilir. Örneğin spor eğitimi veren kurumlar üzerine yaptığımız bu çalışmada, birçok üniversitenin yeterli spor tesisine sahip olmadığı veya bazı spor dallarını gerçekleştirebilmek için yeterli örgütsel desteği sağlayamadıkları durumlarda, o

etkinliğin yapılmasında rol oynaması beklenen bireylerin etkinliği gerçekleştirmeye yönelik niyetleri düşük olabilir.

Algılanan davranışsal kontrolden, davranışa giden yolun bireyin davranış gerçekleştirmeye üzerindeki gerçek kontrolü ifade ettiği varsayılmaktadır (Madden vd. 1992). Algılanan davranışsal kontrolün gerçek davranış üzerindeki bu doğrudan etkisi, sorgulanan davranışın iradeli kontrol altında olmayan yönlerinin bulunduğu ve davranış üzerindeki kontrol algısının açık olduğu durumlarda daha önemlidir (Madden vd. 1992).

İnsanlar davranış üzerinde tam kontrole sahip olduklarında niyetin tek başına davranışa yordamada yeterli olduğu ve algılanan davranışsal kontrolün kayda değer bir katkıda bulunmayacağı açıktır. Tam aksine, davranış tam iradi kontrole sahip olmadığında, algılanan davranışsal kontrolün (netleşene kadar) davranışa yordamada modelin yeterliliğine katkıda bulunması gereken önemli bilgi sağlar (Madden vd. 1992)

2.1.3.4. Güven

Organizasyonel sonuçları etkileyen benzer bir değişken çalışanların liderlerine duydukları güvendir. Güven, üyelerin birbirini destekleme ve birbirine değer verme düzeyini önemli bir biçimde etkileyen ahlaki değerlerden birisidir. McAllister'in liderin vizyonunu sorgusuz şekilde takip etme isteği karşılıklı bir bağ algısını ifade etmektedir (McAllister 1992). Liderler ve takipçiler arasındaki güven bağı, istek ve niyetlerini anlama hissinden (Lewicki ve Bunker 1996) veya aynı gruba mensup olmanın bir sonucu olarak gelişebilir. Bu işbirliği, her iki tarafın da karşılıklı olarak kabul ettiği paylaşılan anlamı sağlamlaştıran karşılıklı katılımı alakalı "paylaşılan anlamların sonucudur" (Forester 1988) ki bu da sinerji ve tahmin edilebilirliğe götürür (Hardy, Phillips ve Lawrence 2013). Doğruluk, dürüstlük ve itimattan oluşan güven hem bir beklenti hem de kişisel bir zorunluluk haline gelir ve tecrübe ile güçlenir (Fairholm 1994).

Güven kişilerarası veya mikro düzeyde olup "başka birisinin pozitif davranış veya niyet beklentilerine dayalı kırılganlığı kabul etme niyetinden oluşan psikolojik bir

durum” (Rousseau vd. 1998) olarak tanımlanmıştır. Daha basit bir biçimde ifade edilecek olursa güven, karşısındakinin davranışlarını kontrol edebilme yetisi olmaksızın ona karşı kırılabilirliği artırma isteğidir (Zand 2016). Bu açıdan bakıldığında, ast konumunda olan birey organizasyonun tüm etkinliğini etkileme becerisine sahiptir. Bu durumda, astlar belirlenen görevleri yarım bırakmak veya hatalı tamamlamak yerine tam olarak yerine getirebilmek için şüphede olduklarında yardım ve rehberlik almaya isteklidir. Bu kırılabilir olma isteği amaçlara tam olarak ulaşılmasını sağlarken örgütün verimliliğini de pozitif olarak etkiler.

Özetle güven, lider-takipçi ilişkisinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Lidere güven duyulması işbirliğini, açık iletişimi ve problem çözme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığı, gönüllü çabaları artırır, devir oranını azaltır. Güven algılandığında, yönetici ve ast arasında zaman içerisinde artan karşılıklı sosyal alışveriş olarak geri döner. Bu pozitif alışveriş, güvenin her liderin sahip olması gereken bir özellik olduğunu göstermektedir.

2.1.3.5. İş Değerleri

Değerler, yaşam boyunca elde edilen inanış ve fikirler olup bireyin hayatını ve davranışlarını yönlendirir (Ryan 2002). Schwartz ve Bilisky (1987) değerleri şu şekilde tanımlamaktadır:

- a. anlayış ve inanışlar,
- b. istenilir uç durum ve davranışlarla ilgilidir,
- c. spesifik durumların ötesine geçer,
- d. yön seçimi veya davranış ve olayların değerlendirmesidir,
- e. göreceli öneme göre sıralanmıştır”.

Hofstede kültürün boyutlarını tanımlarken kültürün, o ulusun büyük bir çoğunluğunun sahip olduğu şuurlu altı değerleri etkilediğini ifade eder (Hofstede 1980). Daha iyi bir ifadeyle, Dose (1997) değerlerin kültür, toplum ve kişiliğin etkileri vasıtasıyla geliştiğini belirtmektedir. Bu, her bir kuşak ortak ve paylaşılan değerler yarattığına inanılan aynı sosyal trendlere ve tarihi olaylara maruz kaldığından (Sessa vd.

2007) bizi jenerasyonlar konusuna götürmektedir. Arsenault (2004) dört farklı neslin mensuplarıyla bir çalışma yürüterek her bir kuşak için ayrı kolektif hatıralar belirlemiştir. Buna ilaveten, her bir kuşağın tercihler konusunda eşsiz bir paylaşım alanına sahip olduğunu tespit etmiştir. İş bağlamındaki genel değerler “iş değerleri” olarak ifade edilmekte olup önem sırasına göre sıralanabilir. İş değerleri, işle alakalı sonuçların değerlendirilmesinde genellikle altta yatan kriterlerdir (Chen ve Choi 2008). İş değerleri şu şekilde örneklenebilir: özerklik, kabul görme, ödünleme, meydan okuma, çeşitlilik, boş zaman, başarı ve iş güvencesi. Literatürde sıklıkla iş davranışlarından bahsedilir. Davranışlar değerlerle aynı anlama gelmemektedir. Değerler genellikle hepsini içine alan bir şemsiye gibidir. Değerler duruma özgü değilken, davranışlar belli durumlara ve öznelere bağlıdır (Dose 1997). Değerler davranışları etkiler. Dolayısıyla aynı durum çalışma hayatı için de geçerlidir. İş yeri değerleri, paylaşılan ortak kültür de çalışan davranışlarını etkiler.

2.1.3.6. İş Ahlakı

İş ahlakı, işin ana temel değerlerini yansıtan inanışlar ve davranışlar bütünüdür (Miller, Woehr ve Hudspeth 2002). Bir işin değeri onun bireyin hayatında ne kadar merkezi bir konumda olduğundan farklıdır. Bir insan işin gerekli ve önemli olduğunu düşünebilir fakat hayatında onu en öncelikli noktaya veya merkeze konumlandırmayabilir. Miller ve diğerleri (2002) iş ahlakının tek başına bir kurgu olmadığını, daha ziyade iş davranışıyla alakalı tavır ve davranışların birleşimi olduğunu ifade etmektedirler. Miller ve diğerleri (2002) iş etiğinin:

1. Çok boyutlu,
2. Herhangi bir işe özgü değil genel anlamda işe bağlı olduğunu,
3. Öğrenildiğini,
4. Davranışla yansıtılan güdüsel bir kurgu olduğunu ve
5. Seküler olduğunu, yani hiçbir ilişkiye bağlı olmadığını belirtmektedir.

İş merkezizetiçiliğinin bulunduğu yer iş ahlakı boyutları arasındadır. Miller ve diğerleri (2002) iş ahlakının yedi boyutunu tanımlamaktadır. Bunlar: işin merkezizeti, özgüven, sıkı çalışma, boş zaman, ahlak/etik, doyumu erteleme ve boşa harcanan

zamandır. İş ahlakını incelemek için sıklıkla kullanılan ölçek Çok Boyutlu İş Ahlak Profili (MWEP)'dir (Miller vd. 2002).

2.1.3.7. İş Statü Uyumu

Holtom ve diğerleri (2002) iş statü uyumunu çalışanın tam zamanlı veya yarı zamanlı bir program, vardiya ve çalışma süresi tercihleriyle bir işin uyum derecesi olarak tanımlamışlardır. Çalışanların, iş programlarının tercihlerine uymadığı zaman, maliyetlerin arttığını tespit etmişlerdir. Durum tam tersine olduğunda, yani çalışanların programları tercihlerine uyduğunda ise çalışanın organizasyona fayda sağladığını tespit etmişlerdir. Uyuşmazlık teorisiyle (Lawler 1973; Locke 1969) alakalı olarak, Holtom ve diğerleri (2002) daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların pozitif iş tavırları ve üretken davranışlar sergilediğini iddia etmişlerdir. Daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların işlerinden daha tatminkâr olduklarını, işlerine karşı daha bağlı ve ilgili olduklarını belirlemişlerdir (Holtom vd. 2002). İş programları ve çalışanların iş tavırları üzerine yapılan diğer çalışmalar da benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Tercih ettikleri sürelerde görev yapan çalışanlar, iş açısından diğer çalışanlardan daha tatminkâr ve işe daha bağlı olmaya meyillidirler (Harvey 2011; McGinnis ve Morrow 1990).

Spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin iş statü uyumu tam zamanlı pozisyonlar talep edildiğinde istedikleri iş statüsüyle uyumlu olmayabilir. Akademisyenler resmi işlerinin yanı sıra antrenörlük yapma eğiliminde olabilirler. Dolayısıyla iş yükümlülükleri ile beklentiler arasında uyumsuzluk oluşabilir. Çünkü akademisyenler tam zamanlı çalışanlardır. Bu uyumsuzluk akademisyenlerin işe karşı olan ilgilerini azaltabilir. Yaptıkları işin doğasında bulunan bilim üretme çalışmaları ile ders verme ve diğer birçok idari bürokratik talepler de, işe ya da örgüte bağlılığı azaltabilir. Öğretim üyesi olabilmek için uzun yıllar çalışan akademisyenler, bu uğraşı ve emek sonunda daimi kadrolara geçebilmektedir. Bu nedenle akademisyenlerin tam zamanlı pozisyonlarda çalışmayı arzuladıkları düşünülebilir.

2.1.3.8. İş Alternatifleri Geçmişi

İş alternatifleri personel devri araştırmalarında aşına olduğumuz bir etkidir. Price (1977) bir çalışanın tatminsizliğinin net olduğu durumlarda alternatif işlerin imkân-talep boyutlarının veya fırsatların işten ayrılma olasılığını etkilediğini iddia etmiştir. Eğer iş talebi arz edilenden fazlaysa (ki bu durum psikolojik sözleşmeye veya kanuni yükümlülöklere aykırılık teşkil edebilir), kabul edilebilir iş fırsatları elde etmenin olumsuzlukları iş fırsatı tedarikinin talepten daha çok olduğu duruma göre daha düşüktür. March ve Simon (1958), Cotton ve Tuttle (1986; 2016) ve Price ve Mueller (1981; 2013) algılanan iş alternatifleri ve sirkülasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif ilişkiler ortaya koymuştur.

Literatür araştırmalarından yapılan çıkarımlara göre: Alternatif iş imkânları işten ayrılma veya kalma isteğine göre çalışanları farklı şekilde etkilemektedir. Birey iş yerinde çalışmaya devam etmek istiyorsa alternatif iş imkânları çalışan üzerinde sınırlı etkiye sahip olabilir. Eğer çalışan ayrılmak istiyorsa ve alternatif işler de mevcutsa, çalışan işinden ayrılabilir. Eğer çalışan ayrılmak istiyor fakat alternatif işler mevcut değilse, çalışan işinde bunu telafi etmenin yollarını bulabilir.

2.1.3.9. Çalışan Maaş Tercihi

Önceki teori ve araştırmalara dayanarak belirli maaş sistemlerinin iş arayanlar tarafından genellikle tercih edileceğini, bu maaş sistemlerinin örgüte başvuranlar için çekiciliği etkileyeceğini ve farklı tipteki iş arayanların farklı tipteki maaş sistemlerine yöneleceğini varsayıldığı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada farazi ve gerçek şirketlerdeki maaş tercihlerinin, belirli yan haklar tercihlerinin iş arama kararlarını ne derecede etkilediğini ve belirli yan haklar tercihlerinin iş arayan kişinin tasarrufi özelliklerine ne derece bağlı olduğu incelenmiştir. Çalışmanın örneklemi, altı ana dalda, üç öğrenim türünde ve iki öğrenim seviyesinde bulunan ve eğitimleri devam ederken iş arayan 171 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Deneysel politika belirleme sonuçları ve iş arayanların potansiyel olarak iş görüşmesi yapacakları gerçek şirketlerden elde edilen sonuçlar, yüksek maaş seviyeleri, esnek yan haklar, kişi bazlı maaş ve sabit maaş

politikası sunduğu düşünölen şirketlerin iş arayanlar için daha cazip olduğu varsayımını desteklemektedir. Sonuçlar ayrıca bu maaş politikalarının cazibesinin bireysel kişilik özellikleri ile yan hak sistem özellikleri arasındaki uyumun artırılarak yükseltilebileceğini göstermektedir (Cable ve Judge 1994).

2.1.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Çalışanlar, iş tanımlarının içermediğı şeyleri yapma konusunda sık sık sosyal ve yönetsel baskıya maruz kalırlar. Örgütsel konumu tutmak veya işgal etmek, gelecekte avantaj kazanmak ve davranış stratejisi olarak örgütsel vatandaşlık davranışını kullanma gibi bireysel faydalı amaçlardan dolayı, çalışanların çoğu bu tür baskılara teslim olurlar. Sonunda bu ekstra rol davranışları gönüllölük anlamını kaybeder ve bireyler zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemeye eğimli olurlar (Zhao vd. 2013).

Zorunlu vatandaşlık davranışı, güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllölük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalarıdır. Zorunlu vatandaşlık davranışının oluşması için, çalışanın çevreden gelen baskılara boyun eğerek, rol ötesi (görev tanımı dışı) olumlu davranışları istese de istemese de sergilemesi gerekmektedir (Gadot 2006a).

Gadot (2006a) dış baskı ile karşılaşıldığında, örneğin fedakar davranış, dürüstlük, sportmenlik ve nezaket gibi anlamlar içeren örgütsel vatandaşlık davranışının gönüllölük anlamını kaybedeceğini önermiştir. Ayrıca Gadot’un zorunlu vatandaşlık davranışı olarak tanımladığı bu fenomen, gönüllü yararlılıktan farklı bir dinamiğı yansıtmaktadır (Zhao vd. 2014).

Zorunlu vatandaşlık davranışının en temel öncölü olarak saldırgan bir yönetici veya zorlayıcı ikna davranışlarıdır (Gadot 2006b). Saldırgan yönetici davranışı “fiziksel temas olmaksızın, yöneticinin sözle ya da değışik davranışlarla düşmanca tutum sergilemesi” olarak tanımlanmaktadır (Tepper 2000). Bu tür davranışların işini kaybetme ya da daha farklı olumsuz sonuçlarla karşılaşma riskini göze alamayan astlara karşı sergilendiğı görölmektedir (Tepper vd. 2004). Kötü niyetli yönetim, düşmanca

davranan yöneticilerin (çalışanları sabote etmek, altını oymak, küçültmek) doğrudan raporlar vasıtasıyla yaptığı, fiziksel olmayan ifadeleridir. Kötü niyetli yönetime maruz kalma, astların psikolojik sıkıntı, organizasyona bağlılığın yokluğu, iş tatminsizliği ve düşük rol ve ekstra rol performansı gibi beklenmeyen sonuçlarla ilişkilidir. Son yıllarda yapılan araştırmalarda kötü niyetli yönetici ve astları arasında, “işyeri performansında sapma, örgüt normlarını ihlal eden eylemler ve organizasyona ve çalışanlara zarar verme niyetli (örn. hırsızlık, sabotaj, başkaldırma) eylemlerde bağlantı kurmuştur (Tepper vd. 2009). Bu nedenle zorlayıcı ikna davranışı olarak da algılanabilen zorunlu vatandaşlık davranışı kötü niyetli yöneticilerin elinde bir koz durumundadır. Örgütsel yaşamda çalışanların başarısına etki edebilen yönetici tarzı örgüt sağlığı ve çalışan sağlığı açısından önemlidir. Bununla birlikte zorunlu vatandaşlık davranışının iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu ortaya konmuştur (Gadot 2006b).

Zorunlu vatandaşlık davranışı, işin bir parçası olmayan görev ve faaliyetlerin yapılması yönünde bir iş yeri davranışı türü olan bağlamsal performansın, çalışanlara yönetim tarafından görev dışı işleri kapsayan davranışların yaptırılması ile ortaya çıkan nispeten mecbur kalınarak gerçekleştirilen bir davranış olarak ifade edilebilir.

2.1.5. Birey-Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumu olgusu, klasik birey-iş uyumu kavramındaki genişlemeden doğan bir kavramdır (Akbaş 2011). Birey-örgüt uyumunu anlayabilmek için öncelikle birey-çevre uyumunun irdelenmesinde fayda vardır. Birey-örgüt uyumu yazını özellikle son yıllarda yönetim organizasyon yazınında yer bulmaya başlamış bir konudur (Kristof 1996) ve birçok yönetim araştırmacısına büyük bir ilgi konusu olmuştur. Birey-örgüt uyumu örgütsel seçimin kilit ögesi olarak değerlendirilir ve genellikle bireyler ile örgütler arasındaki uyumluluk biçiminde tanımlanır (Akbaş 2011). Geniş anlamı ile “birey ile çalıştığı örgüt arasında mevcut olan uyum” (Kristof 1996) veya “örgütün değer ve normları ile bireyin değerleri arasındaki ahenk” (Chatman 1989) olarak tanımlanabilir. Tom (1971) ise birey-örgüt uyumunu çalışanın kişiliği ile örgütün iklimi

arasındaki uyuşma olarak tanımlamaktadır. Birey-iş uyumu kavramı ise, kişinin işi için gerekli olan yetenek, kabiliyet, bilgi ya da iş gereklilikleri arasındaki uyumun sağlanmasını ifade etmektedir (Bretz ve Judge 1994).

Birey-örgüt uyumuna ilişkin dört farklı işlevselleştirme belirlenmiştir. Birey-örgüt uyumuna ilişkin ilk işlevselleştirme, insanların ve örgütlerin temel özellikleri arasındaki benzerliklerin ölçülmesi merkezli olarak yapılmıştır. Bu kavramsallaştırmada en sık kullanılan ölçü, bireysel ve kurumsal değerler arasındaki uyumdur (Chatman 1989; Judge ve Ferris 1993). Birey-örgüt uyumunun ikinci işlevselleştirmesi, örgütsel liderler veya emsallerle hedef uyumudur (Vancouver Millsap ve Peters 1994). Üçüncü işlevselleştirme, bireysel tercih ve ihtiyaçlarla örgütsel yapı ve sistemler arasındaki eşleşmedir (Bretz ve Judge 1994; Cable ve Judge 1994). İlk iki işlevselleştirme öncelikle Bütünleyici Uyum çerçevesiyle ilgilenirken, bu işlevselleştirme İhtiyaçlar – Tedarikler Uyum çerçevesini yansıtmaktadır. Birey-örgüt uyumunun dördüncü işlevselleştirmesi (bazen örgütsel kişilik olarak da adlandırılan) bireysel kişilik özellikleriyle örgütsel iklimin eşleşmesidir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Tom 1971). Çünkü örgütsel iklim sıklıkla örgütsel malzemeler uyarınca işlevsel hale gelir (örn. ödül sistemleri, iletişim modelleri). Bu işlevselleştirmenin, hem bütünleyici uyum hem de ihtiyaçlar-tedarikler uyumu bakış açılarını içerdiği düşünülmektedir.

Birey-örgüt uyumu hem akademik hem de uygulamalı yönetim alanlarında, iş performansı, örgütsel aidiyet davranışı ve çalışanların ayrılma eğilimleri gibi örgütlerde iş sonuçlarına etki eden tutumları ve davranışları değerlendirmede kullanışlı olarak kabul edilir (McCloughlin 2012). Çalışanların seçimi araştırmasında, birey-örgüt uyumu çalışan adayıyla daha geniş örgütsel nitelikler arasındaki eşleşme olarak kavramsallaştırılabilir (Judge ve Ferris 1993; Rynes ve Gerhart 1990). Araştırmacılar ve uygulayıcılar, birey-örgüt uyumunun rekabete dayanan iş çevresi ve dar işgücü piyasasında gerekli olan adanmış işgücünü sağlamak için anahtar olduğunu iddia etmişlerdir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Kristof 1996).

Birey-örgüt uyumu başlangıçta Chatman (1989) tarafından, iş sonuçlarından (iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi) karşılıklı faydalanmayı sağlayan birey ve örgüt

arasındaki gözlemlenmiş etkilerden dolayı, etkileşimsel bir model olarak sunulmuştur (Ng ve Sarris 2009). Geçmiş çalışmalar birey-örgüt uyumuyla değer uyumu arasında, birey-örgüt uyumu kullanılarak birey ve örgüt arasındaki değerlerin nasıl ölçüldüğüne, birey ve örgüt arasındaki değer uyumunun nasıl yükseltileceğine ilişkin olumlu bağdaştırmalara dayalı bir bağ kurmuşlardır (Jansen ve Kristof-Brown 2005; Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004).

Yüksek birey örgüt uyumunu sağlamak örgütteki işgücünü bağlı ve esnek tutmak ve bu vasıta ile rekabetçi baskılarla mücadele etmek açısından çok önemlidir (Kristof 1996). Bu sebeple birey-örgüt uyumu kavramı doğru insanı bulmak ve daha sonra işyerinde tutmak açısından önemli bir kavram olmuştur (Aktaş 2011).

Birey-örgüt uyumu, patronlara ve belirli bir organizasyon ile yüksek düzeyde uyumluluk gösterecek bireyler arayan işverenlere, sağladığı kıymetli yararlar nedeniyle personel seçiminde kullanılmıştır (McLoughlin 2012).

Örgütsel davranış yazınında, birey-örgüt uyumu değerler, kültür gibi daha kapsamlı bir konu olarak karşımıza çıkmakta iken (Polatçı ve Cindiloğlu 2013), birey çevre uyumu kavramı farklı uyum boyutları ile ele alınmıştır. Birey örgüt uyumu; birey meslek uyumu, birey iş uyumu ve birey grup uyumu ve birey yönetici uyumu olarak ele alınmıştır (Aktaş 2011).

Birey-örgüt uyumunun benzerlik görüşü, kendisinin örgütün sahip olduğu özellik ve değerlere sahip olduğuna inanan bireylerin yüksek bir sahiplenmeyi ve sadakati içselleştirdiğini iddia eden Schneider'ın (1987) Çekim-Seçim-Yıpranma modelinden (ASA; Attraction-Selection-Attrition) geliştirilmiştir (Schneider 1987; Yıldız 2013). Schneider'ın (1987) ASA çerçevesi, insanların ve örgütlerin benzerliklerine bağlı olarak birbirlerine cezbedildiklerini önerir. Bu, çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkiler. Böylece, hem çalışan adayının meslek seçim davranışı hem de örgütlerin istihdam uygulamaları birey-örgüt uyumunun başlıca öncelleridir.

Schneider'in çekim-seçme-yıpranma modeli, herhangi bir organizasyondaki bireylerin etkilenme, seçme ve organizasyonda kalmaya devam etme tercihlerinde birbirinden farklılık gösterdiği varsayımına dayanan, çerçevesi homojen örgütlenmeyi sağlayan bir süreç modelidir (Schneider 1987). Bu modele göre uyum bireyin kişiliği ile organizasyon arasındaki uyumdur. Bu olur çünkü insanlar benzer hissettikleri örgütlerin çekimine kapılırlar (örneğin benzer değerleri savunmaları). Örgütte bu bireyleri benzer hissederse, bu bireyler örgütsel yapının parçaları olarak seçilebilirler. Şöyle ki; örgütlerin insanların cezbedildiği konumlar olduğunu, bu konumların parçası olmak için seçildiklerini, eğer iyi bir uyum sağlarlarsa konumlarını koruduklarını, iyi bir uyum sergileyemezlerse ayrıldıklarını iddia etmiştir. Bir başka ifadeyle farklı özelliklere sahip organizasyonların farklı özelliklere sahip kişileri etkiledikleri, seçtikleri ve ellerinde tuttuklarıdır.

Örgütün cezbediciliği, çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkiler. Böylece, hem çalışan adayının meslek seçim davranışı hem de örgütlerin istihdam uygulamaları birey-örgüt uyumunun başlıca öncelleridir. Deneysel kanıtlar bu tartışmayı desteklemektedir (Adkins ve Russell 1994; Cable ve Judge 1997; Cable ve Judge 1994, 1996; Rynes ve Gerhart 1990; Tom 1971). Örgüte katılımdan itibaren, bireysel ve örgütsel sosyalleşme uygulamaları birey-örgüt uyumuna katkıda bulunur. Deneysel çalışmalar göstermiştir ki sosyalleşme yeni gelenlerle örgüt arasında birey-örgüt uyumunun sağlanmasına yardımcı olmaktadır (Cable ve Parsons 2001; Chatman 1991). Nihayet benzerlik ya da uyum algıları tutarlı değilse, yıpratma olacaktır (Örneğin üye ayrılır ya da ayrılması istenir).

Böylece bireyler benzer durumları kendi kendilerine seçerler. Schneider (1987) bireylerin konumlara rastgele atanmadıklarını, tersine kendilerine çekici gelen konumları arayıp bulduklarını savunmuştur. Sonuç olarak bireyler bir konumun parçası olmak üzere seçilecekler ve konumlarını koruyarak konumun tespitine yardımcı olacaklardır. Yazarların etkileşimli bir bakış açısından ASA çerçevesini betimleme eğilimlerine rağmen ASA bireysel sonuçların aksine örgütsel sonuçlarla ilgilidir (Schneider vd. 1995) yine de temel ilkeleri birey-iş uyumu ve kimlik arasındaki bağlantıya uygulanabilir. Basitçe ASA çerçevesi, bireylerin kendilerini benzer (yakın)

hissettikleri örgütleri ya da işleri kendi istekleriyle tercih ettiklerini önerir ki bu örgütler homojen yapı oluşturur ve daha yüksek uyumu teşvik ederler (Jansen ve Kristof-Brown 2006).

Birey-örgüt uyumu temel olarak “birey ile örgütün bağdaşabilirliğidir”. Chatman (1989) birey-örgüt uyumunu, bireyin değerler, amaçlar, kişilik ve tutum gibi birtakım temel özellikleri ile örgütün kültür, iklim, değerler, amaçlar ve normlar gibi bir takım temel özellikleri arasındaki benzerlik şeklinde tanımlamaktadır (Polatçı ve Cindiloğlu 2013).

Aslında, birey-örgüt uyumluluğu Kristof - Brown ve diğerleri tarafından (2006) üç özelliğe göre tanımlanmıştır:

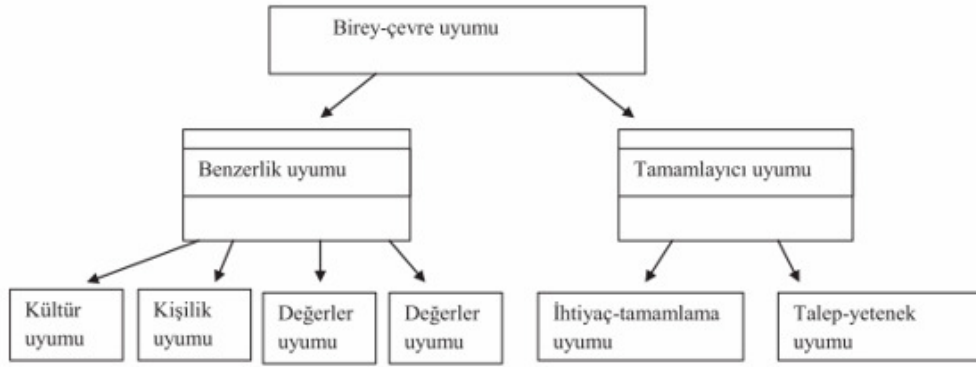
1. Çalışanların kişilik özellikleri ile örgüt özellikleri arasındaki benzerlik.
2. Çalışan ve kuruluş tarafından belirlenen hedefler arasında karşılıklık.
3. Çalışan ve örgüt arasındaki değer uyumu

Bu nedenle, birey-örgüt uyumuna dayanarak, potansiyel bir çalışanın sözü geçen özelliklerden en az birine sahip olması, iş başvurusu sırasında örgüt için uygun bir seçim olarak görülmesini sağlar.

Banagcheng, Jianxin ve Jin (2010)’e göre, birey-örgüt uyumunun iş sektörlerinde çalışanların iş sonuç davranışlarına pozitif etkileri gösterilmiş olsa da, yönetim uygulamalarını nasıl arttıracaklarını daha iyi anlamak için başka pazarlarda da araştırmalar yapılmalıdır. Önceki araştırma gayretleri göstermiştir ki, çalışanlar kendi kişisel özellikleriyle örgütün özelliklerini eşleştiremediklerinde, farklılıklardan kaynaklanan ve iş arkadaşları ve iş çevresiyle sürekli iç çatışmaların olduğu açık bir birey-örgüt uyumsuzluğu ortaya çıkar. Sonuç olarak, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları azalır ve kuruluştan istifa olasılığı artma eğilimine girer (Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004).

Westerman ve Cyr (2004)'a göre, birey-örgüt uyumluluğu, değerlerin, benliğin ve iş ortamının bileşimini içermelidir (Liu vd. 2011). Birey-örgüt uyumu iki boyutlu bir

kavramdır. Bunlardan birisi, bütünleyici uyumdur. Bütünleyici uyum, bireyin örgütteki diğer bireyler ile benzer özelliklere sahip olması ve taşınmasını ifade eder. Diğer ise tamamlayıcı uyumdur. Tamamlayıcı uyum, ise bir bireyin çevrede eksik olan özelliği tamamlaması ile ilgili bir uyumdur (Aktaş 2011). Ayrıca birey-örgüt uyumluluğu, çalışan özelliklerinin örgütsel özellik tanımlamalarıyla uyuştugu durumlarda işlevselleştirilen tamamlayıcı (supplementary fit) ve çalışan kişinin özelliklerinin önceki çalışanlar tarafından eksik bırakılan boşlukları doldurduğu ya da iş iklimi ile çalışanın psikolojik ihtiyaçlarının bir araya geldiği bütünleyici (complementary fit) uyumlara bölünmüştür. (Kristof-Brown vd. 2005; Liu vd. 2011). Araştırmaların çokluğuna dayanarak daha iyi bir birey-örgüt uyumu, mutlu çalışanlara, daha büyük olasılıkla olumlu iş davranışları görüntülenen örgütlere ve çalışanların daha az olası ayrılma girişimlerine neden olur (Liu vd. 2011).



Şekil 2.1. Birey-Çevre Uyumunda Farklı Bakış Açıları

Birey-örgüt uyumu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde yüksek birey-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık (Cable ve Judge 1996; Meyer vd. 2010; Verquer vd. 2003), iş tatmini (Cable ve Judge 1994), performans, motivasyon (Sekiguchi 2002) ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu, işten ayrılma niyeti (Hoffman ve Woehr 2006) ve iş stresi (Yıldırım Bulut ve Torun 2007) üzerinde olumsuz yönde etkili olduğu görülmektedir (Polatçı ve Cindiloğlu 2013). Birey-örgüt uyumu, birey ve örgütün inançları, değerleri arasındaki uyuşma ile (Burton, vd. 1999; O'Reilly vd. 1991) ya da işletme hedefleri ile bireyin hedefleri arasındaki uyuşma temelinde (Kristof 1996; Vancouver vd. 1994) ele alınabilir. Kristof-Brown ve diğerleri (2005) tarafından yürütülen bir meta-analiz çalışmasında birey- örgüt uyumunun örgütsel bağlılık,

bağlamsal performans, eleman devri, adayın işi kabulü, örgütün çekiciliği ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

2.1.6. Birey-İş Uyumunu

Çoğu organizasyonun çalışan seçimi süreci, birey-iş uyumunu elde etmeye odaklanır ve işe başlama ve iş tasarım stratejileri gibi uygulamalarla devam eder. Çalışan seçiminin temel kaygısı, işi yapmak için gerekli beceri ve yetenekleri olan başvuruları bulma olmuştur. Bu nedenle birey-iş uyumu araştırmaları günden güne önem kazanmaktadır. Öncelikle, birey-iş uyumu araştırmaları, çalışanların istekleri ve iş gereksinimleri arasındaki uyum merkezli çalışmalardır. Birey-çevre uyumunun alt kümeleri olan uyumun farklı türleri vardır. Bunlar;

- a) birey-iş uyumu,
- b) birey-örgüt uyumu,
- c) birey-grup uyumu,
- d) birey-kültür uyumu,
- e) birey-yönetici uyumudur.

Çalışan seçimi için geleneksel temelli bir kavram olan birey-iş uyumu, iş nitelikleri ve bireyin yetenekleri veya işin nitelikleri ve bireyin arzuları arasındaki eşleşme derecesi olarak tanımlanır (Tomlinson ve Winston 2011). Yani, birey-iş uyumu bir kişinin yetenekleri ve iş talepleri ya da bir kişinin arzu ve iş nitelikleri arasında uyum olarak tanımlanabilir. Birey-iş uyumu, birey-çevre uyumunun bir alt kümesidir ve birey ve iş özellikleri uyumunu gösterir. Birey-iş uyumu sıklıkla, işin bireyin bazı ihtiyaçlarını karşılayarak tamamlayıcı uyumunu sağlaması olarak, ya da bireyin beklentileriyle işin taleplerinin uyumu olarak görülmüştür (Edwards vd. 2006). Birey-iş uyumu bireylerin yaptıkları iş ile ne derece uyumlu olduklarını göstermektedir (Aktaş 2011). Diğer bir ifade ile birey-iş uyumu, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, kişilik özellikleri ile iş tanımında belirtilen bilgi, beceri, kişilik özellikleri arasındaki uyumdur (Yıldırım ve Torun 2007).

Birey-iş uyumunun yaygın işlevselleştirmeleri ihtiyaçlar - tedarikler ve talepler - yetenekler çerçevelerini içerir (Edwards vd. 2006). Böylece birey-iş uyumu kişinin yetenekleriyle iş gereksinimlerinin ya da kişinin arzularıyla işin nitelikleri arasındaki uyum olarak tarif edilebilir. İhtiyaçlar - tedarikler bakış açısı, bireylerin arzularını ve bu arzuları tatmin edebilecek iş niteliklerini ve özelliklerini içerir. Yetenekler-talepler çerçevesi, iş süreçlerini gerçekleştirmek için gerekli iş gereksinimlerinden ve bireylerin işin gereksinimlerini karşılamak için sahip olmaları gereken yeteneklerden oluşur. İş talepleri genellikle işi kabul edilebilir düzeyde gerçekleştirmek için gereken bilgi, beceri ve yeteneklerden oluşur (Caldwell ve O'Reilly 1990; Wilk ve Sackett 1996). Yetenekler; eğitim, deneyim ve çalışan yeteneklerini ya da bilgi, beceri ve yetenekleri içerir (Caldwell ve O'Reilly 1990; Dawis ve Lofquist 1984; French vd. 1982). Çalışan seçimi uygulamalarında, birey-iş uyumunu sağlamak için uygulanan stratejiler, özgeçmişler, denemeler, mülakatlar, referans kontrolleri ve diğer seçim şekillerinin varyasyonlarıdır. Yetenekler-talepler ile birey-iş uyumu ilişkisi, iş özellikleriyle iş tabanlı sonuçları elde eden bireyin karakteristik yönlerini doğrudan ilişkilendirir (Edwards vd. 2006).

Birey-iş uyumu sadece işin önemini ortaya koyar (Polatçı ve Cindiloğlu 2013). Birey-örgüt uyumu konusunun benzeri olarak, başvuranın seçimi ve çalışan seçim uygulamaları birey-iş uyumunun başlıca öncelleridir. Özellikle, çoğu örgütlerin çalışanların seçimi süreçleri geleneksel birey-iş uyumu sağlanması üzerine odaklanmıştır (Werbel ve Gilliland 1999). Örgüte girişi takiben (Hackman ve Oldham 1976), iş tasarım stratejisi birey-iş uyumunu kurmak için başka bir katkı olabilir (Brousseau 1983). Yüksek derecede birey-iş uyumunun bir dizi olumlu sonucu olduğunun dikkate değer kanıtları vardır.

Edwards " birey-iş uyumu, kişi ve işin bireysel ve örgütsel sonuçların müşterek etken belirleyicileri gibi işlediğini göstermektedir," şeklinde ifade etmiştir. Edwards birey-iş uyumu yapıları ile ilgili iki tema belirlemiştir, özellikle:

- a) çalışanların istekleri ve mevcut istekleri karşılayabilecek iş kaynakları
- b) iş gereksinimleri ve bu gereksinimleri karşılayabilecek çalışan yetenekleri (Wheeler vd. 2005).

Sekiguchi (2002) bu iki temalı anlayışı benimsemiş ve birey-iş uyumunu "ya bir kişinin yetenekleri ve iş gereksinimleri arasındaki uyum ya da bir kişinin istekleri ve bir işin nitelikleri arasındaki uyum" olarak tanımlamıştır (Sekiguchi 2002).

Robbins ve Judge (2009) birey-iş uyumu ile ilgili en iyi eklemenin Holland (1973)'in teorisi olduğunu vurgulamaktadır. Holland'ın birey-iş uyumu teorisi, altı kişilik tipi tanımlamakta ve kişilerin bir pozisyonu bırakma eğilimlerinin ve bunun onlarda yarattığı memnuniyetin, bireylerin kişiliklerini bu işle başarılı bir biçimde ne derece ilişkilendirebildiklerine bağlı olduğunu önermektedir (Robbins ve Judge 2009) . Özünde, Holland "insanların, onlar için iyi bir uyumun olduğu uygun ortamlarda oldukları zaman işlerinde en mutlu olduklarına inanıyordu" (Clifton 2002). Bu amaçla, Holland katılımcıların kişilik profilleri değerlendirerek, beğendikleri veya beğenmedikleri 160 meslek titrini kaydettiği Meslek Tercihi Envanteri denilen bir anket geliştirmiştir. Holland aşağıdaki altı kişilik tiplerini tespit etmiştir. Bunlar;

- a) gerçekçi; beceri, güç ve koordinasyon gerektiren fiziksel aktiviteleri tercih eden,
- b) soruşturmacı/araştırmacı; düşünme, organize ve anlayış içeren faaliyetleri tercih eden,
- c) sosyal; başkalarına yardım eden ve onların gelişimine katkı sağlayan aktiviteler tercih eden,
- d) geleneksel; kurallara bağlı, düzenli ve net faaliyetler tercih eden,
- e) girişimci; başkalarını etkilemek ve güç elde etmek için fırsat bulacağı sözel etkinlikleri tercih eden,
- f) sanatsal; yaratıcı ifadeyi sağlayan belirsiz ve düzensiz faaliyetleri tercih eden (Robbins ve Judge 2009).

Clifton (2002), Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık genelinde üniversite öğrencilerinden oluşan büyük bir gruba, CliftonStrengthsFinder® değerlendirmesinin ve Holland'ın meslek envanterinin uygulandığı bir çalışma tanımlamıştır. Ayrıntılı olmamakla birlikte, Clifton (2002) çalışmada şu sonuçları elde etmiştir:

- a) StrengthsFinder® değerlendirmesine ait temaların hiç birinin Holland'ın gerçekçi türü ile anlamlı bir ilişki göstermediği,
- b) StrengthsFinder® analitik ve idealaştırma (kavramsallaştırma) temalarının Holland'ın soruşturmacı türüyle (anlamlı bir ilişkili tanımlanmış olmasa da) ilişkili olduğu,
- c) Harekete geçirici, düzenleyici, inanç, iletişim, bağlılık, geliştirici, empati, kapsayıcı, pozitiflik, ilişkilendirici StrengthsFinder® temalarının Holland'ın sosyal tipi ile anlamlı olarak ilişkili olduğu,
- d) Başaran analitik, tutarlılık, disiplin, odaklanma, uyum ve sorumluluk StrengthsFinder® temalarının Holland'ın geleneksel tipi ile anlamlı bir ilişki gösterdiği,
- e) Harekete geçirici, düzenleyici, komuta edici, iletişim, rekabet, pozitiflik, kendine güven StrengthsFinder® temalarının anlamlı ölçüde Holland'ın girişimci tipi ile ilişkili olduğu,
- f) StrengthsFinder® harekete geçirici, adaptasyon, komuta, iletişim, kavramsallaştırma, girdi, pozitiflik, özgüven ve stratejik temalarının Holland'ın sanatsal türüyle ilişkili (anlamlı değil) olduğu bulunmuştur.

Saks ve Ashforth (1997), çok sayıda yazarı referans göstererek, birey-iş uyum algıları yüksek olduğunda özellikle iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel kimlik, işte kalma niyetleri, işe katılım, sağlık ve adaptasyon, örgütsel etkililik, düşük stres ve daha düşük geri dönüş gibi pek çok olumlu sonucu belirlemişlerdir. Dahası, Saks ve Ashforth (1997) "uyumla ilgili araştırmalarda neredeyse sadece işletmelerin uyumu (yani, işe alım, seçme ve sosyalleşmeyi) nasıl etkilediğine odaklanıldığını ve işe başvuranların uyumu etkilemek için neler yapabileceğinin ihmal edildiğini" belirtmişlerdir.

2.1.6.1. Birey-İş Uyumu ve Kimlik

Birey-iş uyumu ve kimlik, bireylere onların çevreleri içinde göreceli duruşlarıyla ilgili bilgi sağlar. Hem birey-iş uyumu hem de kimlik, etkileşimli bir bakış açısına sahiptir. Birey-iş uyumu ve kimlik, bireysel ve toplumsal bağlamın göz önünde bulundurulmasının fonksiyonlarıdır. Kimlik esas olarak bireylerin toplumla ilişkileri

konusunda kendilerini nasıl algıladıkları ile ilgilidir. Birey-İş uyumu ise bireyin işiyle ilgili uyum duygusu üzerinde durur. Brown (1997) örgütsel kimliğin birey etkileşimleri, iş aktiviteleri ve davranışlardan ve çevredekilerin bu aktiviteleri nasıl algıladıklarından kaynaklı gelişip korunduğu görüşünü savunmuştur (Brown 1997). Kaldı ki bu, işyeri beklentilerini karşılayan yetenekleri olduğu inancını taşıyan bireylerin, birey-iş uyumu ile direkt olarak ilgilidir.

2.1.7. Kişilik

İnsan, bireysel farklılıkları nedeniyle benzer durumlara farklı tepkiler verebilen bir canlıdır. Kalıtım, çevre ve yaşantılar sonucu oluştuğu düşünülen ve karar verme sürecindeki karmaşık sürecin, kişilikle ilişkili olabileceğini ifade etmek çok da iddialı bir tespit sayılmaz. Bireyler birbirine benzer fakat bir o kadar da farklı şartlarda kazandığı deneyimler aracılığıyla olayları algılamada ve dolayısıyla olaylara karşı sergilediği tutum ve davranışlarda ayrışabilirler. Geçmiş yaşantılar, aile, eğitim, siyasal sistemler ve çevre gibi çeşitli faktörler ve tarihi dönemsellikler (savaş, depresyon, sel, kıtlık vb.) bireyin tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Süreç içerisinde tüm bu etkilere maruz kalan birey kendine has bir mizaç ve kişilik özelliği sergileyebilmektedir.

Birçok bilim dalı tarafından incelenmekte olan kişilik konusu, insanın fiziksel ve sosyal çevresiyle etkileşimini ortaya koyan, insanın duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici biçimidir (Atkinson 1999). Bireyin özel ve ayırıcı davranışlarını içeren kişilik, bireyin sıklıkla yaptığı ya da en tipik davranışlarını temsil etmesi açısından özel bu tür davranışların kişiyi başkalarından ayırması açısından da ayırıcıdır (Clifford, Eski, ve Karakaş 2011).

Ones ve diğerleri (2005) kişiliği, kalıcı yapılar (eğilimler) ve bireylerin belirli şekillerde davranma eğilimleri olarak tanımlarlar. Onlar kişiliğin tek bir yapıya indirgenip basitleştirilemeyeceğini, bunun yerine insanları düşünmek, hissetmek ve bu yönlerde hareket etmek üzere sahip oldukları temel eğilimleri açısından birbirinden ayıran, baştan sona tüm bireysel özellikler olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu nedenle bir insanın kişiliği, kişinin kimliğini oluşturan köklü bir

mizaç olup diğerleri onu sadece bir yüz den daha fazlası olarak tanımaya yönlendirir. Bazıları bunun doğuştan gelen bir özellik olduğunu, sadece bir kişinin doğası olduğunu, kişiye zevk verdiğini ya da sıkıntı verici olduğunu söyleyebilir, ancak mevcut literatür, kişilerin örgütsel çevrelerindeki davranışlarını kapsayan diğer önemli kaygıları etkilemenin ötesine gideceğini önermektedir (Ones, Viswesvaran, ve Dilchert 2005). Bireylerin kendi kişilik özelliklerini bilmeleri ve diğer çalışanların kişilik özelliklerini tanımaları, onların iş hayatında başarılı olmalarına imkân sağlayacaktır. Kişilik bireylerin içinde bulundukları kültür, çevre ve inançların etkisi altındadır (Özkalp ve Kirel 2001).

Sosyal psikoloji ve örgütsel davranış çalışmalarında bireylerin kişilik özelliklerinin, bireysel, örgütsel ve çevresel özelliklerle ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Çalışma hayatı ve sosyal ortamlarda birey davranışının önemli bir belirleyicisi olan kişilik, “bireyin kendisi” merkez alınarak tanımlandığında, bireylerin fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerinin toplamıdır. Yanı sıra “başkaları açısından tanımlandığında” kişilik, bireyin toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır (Deniz ve Erciş 2010).

Kişiliği açıklamak için geliştirilen kuramları genelleyecek olursak psikoanalitik kuram, psikososyal kuramlar ve özellikler (Trait) kuramı olarak ifade edebiliriz. 19. yüzyılda Sigmund Freud (1996) tarafından ortaya atılan psikoanalitik kuramda insan kişiliği, bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır. Kişilik ayrıca, alt benlik, benlik ve üst benlik olarak da üçe ayrılır. Psikososyal kuramlardan biri olan ve Erik Erickson tarafından geliştirilen Psikososyal Gelişim Kuramı, benlik gelişimi üzerine odaklanır ve bireyin yaşamı boyunca 8 farklı dönemden geçerek benliğin kimlik duygusunun gelişimi ve korunmasındaki öneme vurgu yapar. Trait, yani özellik yaklaşımı ise beş faktör kişilik modelinde (BFKM) ayrıntılı olarak irdelenmiştir (Burger 2006).

2.1.7.1. Beş Faktör Kişilik Modeli

Kişiliğin açıklanmasına yönelik yazında birçok yaklaşım ele alınmakla birlikte; bu kapsamda geniş biçimde kabul gören ve psikometrik açıdan güçlü bir yapı barındıran beş faktör kişilik özellikleri yaklaşımı ön plana çıkmaktadır. Trait yaklaşıma göre bir özellik (nitelik) kişinin davranışlarını tanımlar ve karakterize eder. Özellikler bir bireyden diğerine derece değişir ve bireyler sahip oldukları niteliklerin her birinin derecesine göre sınıflandırılabilir (Costa ve McCrae 1990). Farklı nitelikler kişilik özellikleri biçimlendirmede kullanılabilir ya da bir ya da birden fazla kişilik faktörlerini belirlemede gruplandırılabilir (Costa ve McCrae 1992). En geniş kapsamıyla beş faktör kişilik modeli (BFKM), insan davranışları altında yatan özellik çeşitliliğini karakterize edecek en iyi yol olarak zihinlerin buluşma noktasını temsil eder. Beş faktör kişilik modeli (BFKM) araştırmacıları genel kişilik alanımızın beş genel faktör açısından özetlenebileceğini iddia etmişlerdir, bunlar; “uyumluluk”, “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “özdisiplin” ve “gelişime açıklık” özellik boyutlarını içermektedir.

Beş faktör kişilik modelinin temelini oluşturan Trait yaklaşımına göre kişilik, bireyin sahip olduğu özellikler tarafından belirlenen bir yapıdır. Büyük beş modeli olarak da tanımlanan modelde kişilik özelliklerinin belirli kombinasyonlarına dayalı bir kişilik tipolojisi kurmak için yapılan tüm girişimler (Asendorpf vd. 2001; Asendorpf ve Van Aken 1999; Barbaranelli 2002; De Fruyt, Mervielde ve Van Leeuwen 2002; Herzberg ve Roth 2006; Robins vd. 1996) Block ve Block’un (1980) kişilik tipolojisine atıfta bulunur. Büyük Beş modeline dayalı, kişilik tiplerinin bilinen en iyi sınıflandırması, üç kişilik tipini tanımlar (Asendorpf ve Van Aken 1999; De Fruyt vd. 2002).

Bu tipoloji esnek, kontrol altında ve kontrol dışında olarak adlandırılan kişilik tipleri arasında farklılık gösterir. Bu sınıflandırma bir boyutuyla ego esnekliğine (çevrenin taleplerine karşı bireyin esneklik ve uyum derecesi) diğer boyutuyla ego kontrolü (yoğunluğu hangi dürtüler ve dilekler ile ifade edilmiştir – diğer / patlayıcı davranış ve dürtüsellik de öz-disiplin olan bir eksen boyunca ölçülür) üzerine odaklanan Block ve Block’un (1980) önermesine dayalıdır. Esnek kişilik için spesifik tipoloji,

esnek insanların düşük puanlar elde ettiği bir boyut olan nevrotiklik hariç tüm Büyük Beş boyutları için ortalamanın üzerinde puanlar ile gösterilmiştir. Kontrol dışı kişiliği için tipoloji; genellikle nevrotik ve sorumluluk özellikleri ortalamanın üzerinde olanlar için yüksek puanları kapsarken bununla kombine olarak düşük dışadönüklük puanlarını içerir. Son olarak, kontrol altında olan kişilik çeşidi profili genellikle yüksek seviyede nevrotiklik ve dışadönüklük ile birlikte düşük yumuşak başlılık ve dürüstlük ile karakterizedir.

Beş faktör kişilik modeli (BFKM) teorisi sözlük hipotezi olarak da bilinen özellikler teorisinin bir ürünüdür. Fikir odur ki, “nitelik” insanlar arasındaki bireysel farklılıklar için temel bir ölçüttür. Bu yaklaşımda araştırmacı, sıfatların devasa bir listesini derleyebilir ve öznelere bu sıfatlara bağlı olarak kendileri ve diğerleri hakkında hedef belirlemek üzere sorular sorabilir. Çeşit kümelemesi ve öz analiz tabanlı teknikler, sıfat boyutlarının değerlendirmelerini nitelik boyutu olarak tutulan çok daha az sayıda özelliğe daraltabilir. İnsan özellikleri ve özellik yapılarına ilişkin bu yaklaşım tarzı Galton’a (1884) atıfta bulunur. Sözlük hipotezi 20. yüzyılın erken dönemlerinde çeşitli araştırmacılar tarafından kullanılmıştır. Örneğin, Cattell (1947) 16 PF isimli çok iyi tanınan 16 faktör kişilik aracına erişirken, 4500 sıfat (nitelik) ve dolaylı faktör analizini kullanmıştır (Cattell 1947). Belirlenmiş on altı temel özellik şunlardır:

1. Çekingen, İhtiyatlı-Sokulgan
2. Az zeki-Çok zeki
3. Duygularından etkilenen-Az etkilenen, Düzenli
4. Çekinik-Baskın
5. Ciddi-Neşeli
6. Kestirmeci-Bilinçli ve tedbirli
7. Uysal-Maceracı
8. Dik başlı-Duygusal
9. Güvenilir-Şüpheli
10. Pratik-Hayalci
11. Doğru, açık-İçten pazarlıklı
12. Kendine güvenen-Endişeli, Vesveseli

13. Tutucu-Deneysel
14. Gruba bağı-Kendine güvenli
15. Kontrolsüz-Kontrollü
16. Rahat-Gergin

Bugün, sözlük hipotezi, çalışan testlerinde kullanılan kişilik araçlarının geliştirilmesinde temel oluşturmaktadır. Beş faktör kişilik modeli (BFBM), Fiske (1943), Tupes ve Chrystal (1961) gibi önceki araştırmacılar tarafından önerilmiş olsa da, Norman'a (1963) kadar şu an bulunduğu sınıflandırmada değildi. Norman beş faktör kişilik modelinin beş boyutunun bugünkü araştırmacıların bildiği haliyle isimlerini vermiştir (Costa ve McCrae 1995; Norman 1963).

Norman ilk faktörü dışadönüklük olarak isimlendirmiştir. Dışadönüklük sosyallik, topluma karışma, atılganlık ve konuşkanlık gibi sosyal nitelikleri ihtiva eder. Dışadönüklük (Extraversion): Yüksek dışa dönük insanlar konuşkan, iddialı, girişken aktif ve insan odaklıdır. Onlar başkaları ile etkileşimden hoşlanırlar ve kişilerarası ilişkileri sürdürebilirler. Onlar enerjiktir ve meydan okumaları severler. Yüksek içe dönük insanlar içine kapanık, görev odaklı ve sessizdirler (Costa ve McCrae 1992). Dışadönüklük boyutu, bireyin özgürlüğün bir derecesi olmaksızın tecrit ve yalnızlığı tercih etmesinin tersine, geniş grupları ve toplanmaları tercih etmesini, neşe ve heyecan yerine iyimserlik, etkinlik ve yatkınlıkla karakterize edilmesini özetler (Costa ve McCrae 1992).

İkinci boyut, duygusal istikrar, nevrotiklik kavramının öncül karşılığıdır. Duygusal açıdan istikrarlı bir kişi anksiyete, depresyon, güvensizlik ve öfke gibi nevrotik eğilimlerden arınmış olarak görülür. Nevrotiklik ölçeği, uyumsuzluk ya da nevrotiklik, skalanın bir ucunda yansıtılırken diğer ucunda devamlı uyumu ya da duygusal istikrarı yansıtır. Nevrotiklik (Neuroticism): Yüksek nevrotik özellikte olan insanlar anksiyete, korku, üzüntü, utanç, öfke, depresyon, düşmanlık ve suçluluk gibi olumsuz duygular yaşamaya eğilimlidir. Bunların genellikle irrasyonel (akla, gerçeğe uygun olmayan) fikirleri vardır ve streslerini yönetmekte daha fazla zorluk yaşarlar.

Düşük nevrotik özellikler gösteren insanlarsa stresli durumlarla fazla duygusallaşmadan başa çıkabilmektedirler (Costa ve McCrae 1992a).

Üçüncü boyut uyumluluk, iyi huylu, kibar, yardımsever, nazik ve başkalarına karşı hoşgörülü olan bir kişiyi karakterize eder. Uyumluluk (geçimlilik) boyutu, bireylerin fedakârlığı, diğerlerine sempatileri ve diğerlerinin de kendilerine eşit oranda faydalı olacağı inancı üzerinde kuruludur. Uyumluluk/Geçimlilik (Agreeableness): Yüksek uyumlu insanlar temelde fedakârdır. Başkaları ile işbirliği yapmaktan hoşlanırlar ve her zaman yardım etmeye hazırdırlar. Benmerkezci ve daha az geçimli insanlar, başkalarının niyetleri konusunda şüpheli, işbirliği yerine rekabetçiliği tercih eden yapıdadırlar (Costa ve McCrae 1992).

Dördüncü boyut sorumluluktur. Sorumlu insanlar çalışkan, sorumluluk sahibi ve organize olmuş ve genellikle faaliyetlerini planlayan insanlardır. Öz disiplin/Sorumluluk (Conscientiousness):Yüksek sorumluluk bilincine sahip insanlar düzenli, öz disiplinli ve azimlidirler. İşlerinde ve üniversitede başarılı olarak bilinirler. Titiz, dakik ve güvenilirlerdir. Düşük sorumluluk sahibi insanlar güvenilmez, tembel, dikkatsiz, zayıf iradeli ve hedonisttirler (Hazzın mutlak anlamda iyi olduğunu, insan eylemlerinin nihai anlamda haz sağlayacak bir biçimde planlanması gerektiğini, sürekli haz verene yönelmenin en uygun davranış biçimi olduğunu savunan felsefi görüş)(Costa ve McCrae 1992). Çalışma hayatı ve iş gerekleri açısından incelendiğinde sorumluluk, özellikle planlama, organizasyon ve görev süreçleri esnasında kendini kontrol anlamına gelir. Sorumluluk özelliği, çoklu mesleki gruplarda örgütsel başarı ve tüm bireyler için 177 çalışmada yapılan meta analizinde olduğu gibi birkaç başarı ölçümünde bağlantılı olmuştur (Barrick ve Mount 1991; Costa ve McCrae 1992).

Son boyut hoşgörülü, istekli, meraklı ve kültürlü insanları karakterize eden deneyime açıklıktır. Yeni bir deneyime yüksek açıklık seviyesiyle karakterize edilen bireyler, alışılmadık olmaya eğilimli, yeni kavram ve fikirleri kabule daha istekli, fenomenler ve kafa karıştıran şeyler hakkında meraklıdırlar (Costa, McCrae ve Holland 1984). Deneyime Açıklık (Openness to experience): Deneyime açıklığı yüksek insanlar, sanatı ve estetiği takdir ederler. Onlar, çeşitlilikten ve entelektüel meraktan hoşlanırlar.

Yeni tecrübeleri takdir eder, keşfeder ve belirsizliği tolere edebilirler. Fikirlerinde, değerlerinde ve inançlarında tutucu değillerdir. Tecrübeye az açık insanlar ise tutucu ve kısıtlı ilgilidirler (Costa ve McCrae 1992).

Yıllar geçtikçe, çalışmalar performansı etkileyebilecek kişilikle bireysel iş performansı (Barrick ve Mount 2005) arasındaki bağıntıyı ve hatta fiziksel sağlıkla kişisel özellikler arasındaki bağlantıyı araştırmak için yönetici kişilikleri ile tatmin, bağlılık ve işten ayrılma eğilimlerini de kapsayan ast davranışları arasındaki ilişkiyi incelemede Büyük Beş'i kullanmışlardır (Smith ve Canger 2004).

2.1.7.2. Kişiliğin Uyumluluk Boyutu

Bu çalışmada kişilik, uyumluluk boyutu açısından ele alınacaktır. Uyumluluk özelliği kişilerarası ilişkilere yönelik bir boyut olup, özellikle kişinin diğer kişilerle olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Uyumluluk faktörü yüksek kişiler; güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü olarak tanımlanmakta iken, uyumluluk faktörü düşük kişiler, düşmanca, yarışmayı seven, güvenilirmez, inatçı, kaba ve şüpheli olarak görülmektedir (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Çetin ve Hazır 2012). Costa ve McCrae (1995) iddia ettiği şekliyle uyumlu kişiler fedakâr, iyi huylu, nazik, özverili, yardımsever, güvenilir, hoş görülür, affedici, kolay aldatılabilir, özü sözü bir, esnek ve empatik olmaya meyillidir. Diğer taraftan uyumsuz veya muhalif olan bir kişi egosantrik, asabi, kaba, bencil, işbirliği yapmayan, cimri, kusur bulan, inatçı, kibirli, manipülatif, şüpheli ve rekabetçi olmaya meyillidir.

Yumuşak başlılık, geçimlilik gibi adlandırmaları bulunan uyumluluk faktörü, güven, dürüstlük, altruizm (beklentisiz aşırı fedakârlık), itaat, alçakgönüllülük ve merhametlilik alt boyutlarıyla tanımlanmaktadır. Uyumluluk kuramı iki ucu keskin bir bıçak gibidir. Bir taraftan uyumlu bireyler psikolojik olarak daha sağlıklı ve uyumsuzlara göre daha popülerdir, fakat şüpheli ve eleştirel olmanın avantajlı olduğu zamanlar da vardır (örn. kendi menfaatlerini korumak).

Yüksek uyumluluğa sahip bireyler cana yakın, yumuşak başlı, merhametli ve iş birlikçiyken uyum düzeyi düşük olanlar genelde şüpheli ve muhalif bir yapı sergiler. Uyumlu kişilik tipleri sosyal uyum için çaba gösterir (John, Donahue ve Kentle 1991). Bu çaba, Kelley'nin (1991) eleştirel geri bildirim vermede vurgu yaptığı “etkili” takipçi veya Chaleff'in (1995) lideri zorlama cesareti olarak tanımladığı durumlarda beklenen davranışları baskılayabilir. Uyumlu bireyler lideri karizmatik biri olarak tanımlamaya yatkındır (Schyns 2006), ki bu durum lidere olan sadakati (Wernimont 1971) ve ona hizmet etme cesaretini kolaylaştırır (Chaleff 1995). Dolayısıyla, uyumluluk bireylerin lidere karşı çıkmaları veya lideri desteklemeleri açısından takipçi tiplerini şekillendirmede rol oynayabilir. Birçok gözlemci uyumluluğu daha yüksek düzeyde iş tatmini ile de ilişkilendirmektedir (Hurtz ve Donovan 2000; Salgado 1997), bu da uyumlu bireylerin rolleri ve sorumlulukları konusunda daha hevesli olduklarına işaret edebilir (Wernimont 1971). Uyumluluğun liderlik rolünde düşük performansla ilişkilendirildiğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Lim ve Ployhart 2004). Bu, gereğinden fazla uyumlu bir insanın diğerlerine karşı durmakta zorlanacağını akla getirmektedir. Yüksek uyumluluğa sahip bireyler, liderin kararlarına güvenme isteğinin ve bağımsız hareket etme isteksizliğinin iyi bir takipçi olmanın özellikleri olduğunu düşünebilirler. Düşük düzeyde uyumluluk, karşı gelme noktasında daha büyük istek ve lider-takipçi ilişkisini korumada daha düşük kaygı seviyesini ifade eder.

Genel olarak, yüksek uyumluluk düzeyine sahip takipçi tipleri güvenme ve liderle uyumlu ilişkiler geliştirme davranışlarını gösterirken düşük uyumluluğu sahip olanlar lideri sorgulama veya kontrol etme, uygun takipçi davranışları yerine görevlere odaklanma davranışları sergilerler. Uyumluluk faktörü yüksek kişilerin birey-örgüt ve birey-iş uyumu konularında daha başarılı olacağı, yeni iş koşullarına ve yeni şartlara uyum sürecini daha kolay ve hızlı yaşayacakları düşünülmektedir.

2.1.8. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti (İAN), bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteğidir (Tett ve Meyer 1993). İşten ayrılma niyeti bir organizasyon çalışanının organizasyonu terk etmeyi planlıyor olup olmadığının bir ölçüsüdür. Çalışanın işten ayrılma eğilimi

(bir organizasyon çalışanının işi bırakacağına yansımasıdır), işi bırakma davranışına dönüşebilir (D.-C. Lee, Hung, ve Chen 2012). Ayrılma niyeti, bir organizasyondan ayrılmak istediklerini bildirmek isteyen çalışanların algıları ya da arzularıdır. Genellikle personel devir hızı modelleri içinde bir bileşen olarak ve kişi örgütten ayrılmadan hemen önce doğrudan doğruya oluşan bir adımdır ki bu, yönetim için önemli bir kavram haline gelir (Manlove ve Guzall 1997). Organizasyonun stratejik planlamasında, hangi çalışanın işte kalacağı veya ayrılacağını anlamak veya sezinlemek son derece önemlidir. Özellikle de organizasyonda kritik bir görev üstlenen, geçmiş yıllarda yapılan planlamalarda geleceğe yani bu güne yönelik teknik ve örgütsel becerilerinin gelişimine yönelik uygulamalar yapılmış, başka bir deyişle kariyer planlaması yapılarak yatırımına dönüştürülmüş çalışanların işten ayrılması örgütte sorunların oluşmasına neden olabilir. Bu sorunlar işten ayrılan çalışanın yerini doldurmak için, personel bulma, işe alma, oryantasyon vb. yeni ve ek yük getirici, maliyetli bir sürecin başlamasına, mevcut çalışanların iş yükünün de artacağı düşünüldüğünde iş kayıplarına ve stres gibi örgütsel sonuçlara neden olabilir. Yanı sıra çalışanın işten ayrılması sonrasında ortaya çıkabilecek hukuki sorunlar da mevcuttur. O'Reilly ve diğerleri birey-örgüt uyumu ile sayısız farklı işyeri çıktısının ilişkili olduğunu ve birey-örgüt uyumunun çalışanın işten ayrılma niyetinin önemli bir tahmini olacağını belirlemişlerdir (O'Reilly vd. 1991).

Robbins ve diğerlerine göre örgütün destekleyici olduğunu algılayan çalışanlar işleri ile ilgili rol gerekliliklerini yerine getirmeye kendilerini daha fazla adamakta ve başka iş arama olasılıkları daha düşük olmaktadır (Robbins vd. 2000). Örgütsel yapı da işten ayrılma niyetinin belirleyici bir faktörüdür. Yöneticinin tutum ve davranışları, örgüt içi adalet ve güven duygusu gibi faktörler çalışanların işten ayrılmayı düşünmesine neden olabilir. İşten ayrılmada önemli konulardan birisi de örgüt kültürüdür. Bireysel değerler ve örgütsel değerler arasındaki çatışma bireyi işten ayrılmaya iten önemli ölçülerden birisidir. Bununla birlikte ücret, ücret artışları, terfi, ödüllendirme ve cezalandırma sitemleri gibi motivasyon kaynakları çalışanın işte kalma veya işten ayrılma kararında etkili olabilmektedir. Örgütsel davranışta önemle üzerinde durulan bir konu olan çalışanın işinden ayrılması, örgüt açısından yeteneklerin kaybı, ilave çalışan toplama ve yönetim maliyetlerini artırma gibi pratik bazı problemlere neden olmaktadır (Takase vd. 2005). Örgütsel adaleti zedeleyici tutum ve davranışların,

örgüt için yeni iş gören bulma, eğitme, uyum sağlama, iş kazaları gibi maliyetleri olmaktadır, genel ekonomiye de iş kaybı, üretim kaybı olarak yansımaktadır. İş görenler açısından da, gelir düzensizliği, psikolojik sorunlar, ailevi sorunlar, işe özel kazanımların boşa gitmesi, yeni işe uyum, yeni eğitim gibi maliyetleri bulunmaktadır (Avcı ve Küçükusta 2009). İşlevsel olarak düşünüldüğünde niteliği düşük personelin işinden ayrılması ne kadar istenen bir sonuçsa, eğitilmiş ve nitelikli personelin işinden ayrılması da o ölçüde istenmeyen bir durumdur (Sağlam vd. 2010).

Ayrılma niyeti ayrılma davranışının en güçlü ve en doğrudan habercisidir ve iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ayrılma davranışı arasındaki ilişkiye aracılık eder (Demircan, Ceylan 2003). Rusbelt ve diğerleri işten ayrılma niyetini, çalışanların iş yerindeki koşullardan tatminsiz olmaları durumunda gösterebilecekleri yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlamaktadırlar (Büte 2011).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın yakın bir zamanda kendi isteğiyle ve bazı nedenlerin etkisiyle işine son verme düşüncesi olarak ifade edilir (Bouckennooghe vd. 2013; Şahin 2011). Çalışanların işten ayrılması, işletmeler için önemli bir sorun niteliğindedir. Çalışanların işten ayrılması üzerine yapılan bir araştırmada işten ayrılma davranışının önemli ölçüde kişilerin örgüte bağlılıklarının bir belirtisi olan iş motivasyonu ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur (Yıldız vd. 2014). İşten ayrılma niyeti, iş görenin örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli bir kararı veya niyeti olarak ifade edilmektedir (Bartlett 2001). Daha yalın bir ifadeyle, işten ayrılma niyeti, iş görenin örgütten ayrılma konusundaki düşünceleridir. March ve Simon'un klasik işten ayrılma modeline göre bu düşünceler, algılanan ayrılma arzusu ile örgütten ayrılma kolaylığının bir fonksiyonudur (Gürbüz ve Bekmezci 2012). Morita ve diğerlerine (1989) göre işten ayrılma niyeti, ayrılma kararını iki şekilde etkilemektedir.

- a) İşten ayrılma niyeti, başka iş olanakları olmamasına rağmen, işi bırakmaya doğrudan neden olabilir.
- b) İş görenin yeni iş olanakları araştırmasına yol açarak iş bırakmayı dolaylı olarak etkileyebilir (Morita vd. 1989).

İşten ayrılma niyetinin şiddeti çevresel koşullarda alternatif iş imkânlarının sınırlı olması halinde bile etkili olabilir. Yanı sıra yoğun rekabet koşullarında nitelikli bir çalışana rakipler tarafından yapılan, daha iyi koşullarda çalışmaya yönelik teklifler de çevresel özellikler olarak değerlendirilebilir. Bu ve benzeri durumlarda örgüt için yalnızca çalışanın işletmeye olan duygusal bağlılığı ve sadakati işi bırakma kararında etkili olabilir.

Bir örgütün iyi bir iletişim ortamına sahip olabilmesi için çalışan hem yöneticisiyle hem de çalışma arkadaşlarıyla rahatça iletişim kurabileceği imkânlarla sahip olabilmeli, işi ve işyeri ile ilgili bilgilere kolayca ulaşabilmeli, işyerinin amaç, politika, hedef ve sorunları hakkında bilgi sahibi olabilmeli ve işiyle, işyeriyle ilgili fikir ve önerilerde bulunabilmelidir. Eğer bir işletmede böyle bir iletişim ortamı olursa çalışanların iş tatmini yüksek, devamsızlık ve işgücü devir hızı düşük olabilir (Eronat 2004). Diğer bir yaklaşımda işten ayrılma niyetinin, bilişsel ve davranışsal boyutu olabilir. Çalışanın işten ayrılmayı düşünmesi bilişsel boyutu nitelerken, işten ayrılmaya yönelik hareket sergilemesi ise davranışsal boyut şeklinde ifade edilebilir. Nihai karar ise piyasa koşullarına bağlı olarak, yeni bir iş bulabilme ve iş mevcudiyetine bağlıdır (Gürbüz ve Bekmezci 2012).

Yönetici ve çalışan arasındaki güven ilişkisi çalışanın iş tatminini artırabilir, devamsızlık ve işten ayrılma niyetini azaltabilir.

2.1.8.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

İnsanları yalnızlaştıran, standartlaştıran veya hayati tehlikelere sahip aşırı yorgunluğa neden olan ve olumsuz özelliklere sahip işler, işten ayrılma niyeti üzerine ciddi etkiye sahip olup, yönetimler açısından çözümü zor konularda arasındadır. İşten ayrılma niyetini hemen hemen tüm bireysel faktörler etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, Arnold ve Feldman demografik değişkenler, görev süresi, bulunulan mevkie uyum, mevki değiştirme niyeti ve alternatif işlerle ilgilenmenin işten ayrılma niyetinin birer belirleyicisi olduğunu ifade etmiştir (Arnold ve Feldman 1982).

2.1.9. İşe Yabancılaşma

İş yönelimi, işin anlam ve önemi gibi sorularla karşılaştığımızda neden çalışırız sorusuna yanıt aramak gereklidir. Bu anlamda çalışma hayatı ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. ABD’de yapılan bir çalışmada çoğu yetişkin Amerikalının uyanık oldukları zamanın, diğer aktivitelerine göre büyük bir çoğunluğunu çalışarak harcadıklarından, “iş” modern hayatta merkezi bir yer tutmaktadır (Baumeister 1991). Çalışmak sadece maddi ihtiyaçları karşılamakla kalmaz. İşin anlamı bireyin saygınlık ihtiyaçlarını, amaç duygusunu ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilir (Locke ve Taylor 1990). Claes ve Wrzesniewski yaptıkları çalışmalarda buna ek olarak, işe bağlı anlamın işle ilgili sonuçlarda bir dizi bir fark yaratabileceğini ifade etmişlerdir. Ücretli istihdamlarında bir anlam bulan bireyler, işin getirdiği finansal ödüllerin ötesinde, yüksek mesleki ve yaşamsal tatmin, daha iyi mesleki performans, daha uzun görev süresi ve daha az sayıda hastalık beyanında bulunulan gün sayısı gibi değişkenler bulunduğunu bildirmişlerdir (Claes vd. 1994; Wrzesniewski vd. 1997). Amerikalılar ise anlamlı bir işi; ödül, gelir, iş güvenliği ve çalışma süreleri üzerinden değer verdikleri bir iş özelliği olarak bildirmişlerdir. Bu nedenle bunlarla ilişkili özelliklerle birlikte işe bağlı anlamları anlamak, sadece bireyler için değil, bu bireylerin çalıştığı örgütler için de önemlidir (Cascio 2006). Çalışanlarının çeşitli nedenlerle işe yabancılaşması örgütler için de çeşitli sorunlar oluşturmaktadır. Modern çalışma hayatında çalışılan bir konu olan işe yabancılaşma irdelenmeden önce yabancılaşma kavramını tanımakta fayda vardır.

Yabancılaşma kavramı özellikle günümüz sanayi toplumlarında tüm kurumları ve insan ilişkilerini etkileyen bir kavram haline gelmiştir. Modern toplumlar ve endüstrileşmenin getirdiği “uzmanlaşma ve iş bölümü” toplumun tüm bireylerinin birbirilerine ve diğer şeylere yabancı kalmasına neden olmaktadır. Yabancılaşma, yani yabancı olma hali, bir insanın hayatını, insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir. Genel anlamda yabancılaşma, bireylerin birbirlerinden veya belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmalarını ifade eden, bireysel psikolojik bir durumdur. Bir şeye derinden içten bağlı olamama, yabancılık duygusu, bütünleşememe, ilişkilerin kopukluğu, ilgisizlik,

izole olma, geri çekilme, soğuma, şeylere karşı anlamsızlık gibi duygu ve davranışlar yabancılaşmanın göstergeleri olarak değerlendirilir (Tezcan 1985).

Yabancılaşmanın kavramsal kullanımı, entelektüeller tarafından iki farklı anlam içermektedir. İlki; bireyin, bir toplum veya gruptan uzaklaşması ve kendisini o topluma/gruba ait hissetmemesi durumudur. İkinci kullanımı ise metalaşma/şeyleşme olarak özetlenir. Bireye obje muamelesi yapılması, “şey”e dönüşmesi ve bu süreçte kimliğini kaybetmesi durumudur.

Çalışan yabancılaşması, genellikle endüstriyel emek, çalışma sosyolojisi ve politik ekonomi bağlamında ele alınan bir faktördür. Terim bıkkınlık, psikolojik geri çekilme, duygusal uyumsuzluk, güçsüzlük hissi, olumsuz etkili deneyimler ve düşük etkinlik seviyesiyle eş anlamlıdır (Diefendorff vd. 2003; Morris ve Feldman 1996; Pearlin 1962).

İşe yabancılaşma, çalışanı iş ürünleri, iş süreçleri, sosyal etkileşim ve yeteneklerini gerçekleştirme gibi iş koşullarının hoşnutluğundan ayıran durumları belirler (Cheung 2008). İşe yabancılaşma, çalışanı üretim sürecinin meyvelerinden, iş süreçleri üzerindeki kontrolden, ast ve üstleriyle etkileşiminden ve potansiyelleriyle yeteneklerini gerçekleştirmekten yoksun bırakan iş koşullarını belirler (Kanungo 1992). İşe yabancılaşma, iş kontrolünü, güçsüzlüğü ve çalışan kişinin potansiyellerini ve yeteneklerini aşan taleplerde bulunulmasını kapsayan bir tür iş stresidir (Cheung 2008). Diğer bir tanımda işe yabancılaşma “kariyer ve mesleki gelişimle ilgili hayal kırıklığının yanı sıra profesyonel normları yerine getirmek için yetersizlik üzerine bir hayal kırıklığı” olarak tanımlanmıştır (Aiken ve Hage 1966).

İş gören yabancılaşmasında birey, üretim ve örgütsel süreçlerin bir parçası haline gelir. Bireysel ve örgütsel çalışma koşullarına bağlı olan iş gören verimliliği yönetim anlayışı ile doğrudan ilişkilidir ve çalışanın işe karşı yabancılaşmasına sebep olabilir. İşe karşı yabancılaşmanın iş gören üzerindeki etkisi; iş ve yaşam tatmininin kaybolması, düşük üretkenlik, düşük motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat,

yüksek düzeyde işgücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini göstermektedir (Tutar 2009).

Hiyerarşik veya paralel örgütlenmiş merkezi veya çok merkezli yönetim yapıları, iletişim kanalları, iletişim türü ve çalışan otonomisi gibi örgütsel ve yönetsel süreçler, örgüt yaşamı ve çalışma şartları açısından önem taşımakta, dolayısıyla da çalışanları doğrudan etkilemektedir. Örgütsel ve yönetsel yapıdaki yönetim anlayışı, çalışanlar üzerinde yabancılaşma duygusunun oluşmasına neden olabilir. Örgüt yönetim tarzı, liderlik modelleri ve örgüt kültürü bunlara örnek olarak verilebilecek bazı somut değerlendirmelerdir. Nightingale ve Toulouse (1978) işyerinde yabancılaşmayla şu önemli faktörler arasındaki ilişkiyi incelemiştir;

- 1) bireyin sosyo-demografik özellikleri;
- 2) bireyin hoşlandığı örgüt içindeki kişiler arasındaki ilişkilerin kalite ve doğası;
- 3) organizasyon yapısı.

Peotonjee ve Neyaz (1977), endüstriyel personel ile yaptığı çalışmada, 1) mesleki hiyerarşi, 2) eğitim, kazanç ve mesleki saygınlık konularında göreceli yabancılaşma seviyeleri olduğunu belirlemişlerdir.

Blauner (1964) işe yabancılaşma ile ilgili yaptığı çalışmalarda, analizleri için dört farklı işe yabancılaşma tipi tanımlar. Bunlar;

- 1) Güçsüzlük
- 2) Anlamsızlık
- 3) Tecrit ve
- 4) Kendine yabancılaşmadır.

Blauner'in (1964) tanımında güçsüzlük, iş sürecindeki diğer insanların ya da teknoloji gibi bazı kişiliksiz sistemlerin manipülasyonlarını ve kontrollerini içerir. Güçsüz insanlar etki edemez tepki verirler; kendi varlık durumlarını değiştiremezler. Anlamsızlık, insanlar kendi iş aktiviteleriyle tamamlanmış nihai ürün arasında bağlantı göremediklerinde deneyimlenir. İş bölümü arttıkça ve iş daha ve daha alt bölümlere ayrıldıkça, anlamsızlık endüstriyel iş yerinde daha büyük bir sorun haline gelmektedir.

Tecrit, insanların işyerinde tatmin edici sosyal ilişkiler kuramadıkları durumlara değinir. Gürültü seviyesi bir konuşmaya izin vermeyecek derecede yüksek olduğunda ya da insanların çalışırken birbiriyle iletişim kurmasının yasaklandığında ortaya çıkabilir. Son olarak, kendine yabancılaşma, işçilerin kişiliklerini kaybetmeleri ve işlerinden ayrılmalarıdır. Burada, iş içsel ya da kişisel tatmine sahip değil ve sıkıcı, monoton ve tatmin edici olmama eğilimindedir (Blauner 1964).

Seaman (1959) işe yabancılaşmanın beş alternatif anlamını tespit eder. Seaman'a göre, iş yabancılaşması tekdüze veya genel deneyimsel değildir, ancak güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, izolasyon ve kendine yabancılaşmadan oluşan beş farklı boyutta analiz edilebilir (Develioğlu ve Tekin 2013; Tezcan 1985).

Seaman ilk boyutu olarak güçsüzlüğü görür. Güçsüzlük, Marksistlerin kapitalist toplumda işçilerin durumlarını yansıttığı şekliyle bir yabancılaşma kabulüydü. Bu anlamda güçsüzlük, öznel yabancılaşmanın tüm boyutları için temel kabul edilebilir. Ancak, Seaman bu kavramı sosyolojikten sosyo-psikolojik ve öznel bir seviyeye taşır (Israel 1971). Seaman'a göre güçsüzlük, kişinin kendi eylemleriyle kendi ihtiyaçlarının tatminine etkisi olasılığının çok düşük olduğu hissidir. Bireyler ait oldukları sosyal sistem içerisinde kendi kaderlerini yerine getiremez olduklarını kavradıklarında, modern endüstriyel toplumda güçsüzlüğü deneyimlerler (Seaman 1959).

İkinci boyut anlamsızlık olarak ifade edilmiştir. Hayat, bireyler parçası oldukları sosyal örgütün işleyişini anlamamaya başladıklarında ortaya çıkar. Çalışanlar kendi eylemlerinin sonuçlarını öngöremediklerinde ve bu eylemlerin manasını anlayamadıklarında, ürün üretiminde oynadıkları role ilişkin kafa karışıklığı ortaya çıkabilir. Seaman'a (1971) göre "Birey neye inanması gerektiği hususunda açık değildir" ve "karar verme sürecinde netlik için bireyin asgari standartları yerine getirilmemektedir". Bir kapitalist düzende, sıradan işçilerin günlük rutinde yönetici ve işyeri sahiplerinden farklı işler yapacakları farz edilir. Ancak işlerinin sonuçlarını göremezlerse, günlük rutinlerini anlamsız algılama eğilimine girerler. Sonuç olarak, ürün üretiminde oynadığı rolü hakkında kafa karışıklığı doğmuş olabilir ki bu kafa

karışıklığı; işçilerin artık kendi eylemlerinin sonuçlarını tahmin etmelerinin mümkün olmaması ve bu eylemlerin anlamını anlamakta başarısız olmalarıdır (Seeman 1971).

Seeman'ın (1959) üçüncü boyutu, kuralsızlık; yapılacak eksikler varken gelişmeye yönelik güçlü toplumsal baskılar olduğunda ortaya çıkar. Bu, bireyin meşru olmayan veya yasadışı yolları kullanmak zorunda hissettiği bir durum yaratabilir. Bu kendi eylemlerini tahmin etmeyi kolaylaştıracak modeller ya da bilişsel haritalar hazırlamakta yetersiz kalır.

Kuralsızlık boyutu, Robert Merton (1968)'un anomi, sapma ve sosyal kontrol kavramları hakkında fikirlerine bağlıdır. Seeman'a (1959) göre kuralsızlık, bireyin toplum ya da ait oldukları sosyal örgüt tarafından, kabul edilen kanallar aracılığıyla sosyal açıdan kabul edilebilir ve arzulanan hedeflere ulaşmasının mümkün olmaması deneyimidir.

Seeman'ın dördüncü boyutu tecrit; kuralsızlığın bu görünümüyle çok yakından bağlantılıdır. O, "daha önce kuralsızlık deneyimleri yaşamış yabancılaşmış kişinin, sosyal olarak kabul edilebilir ve arzu edilen hedefleri bu hedeflere ulaşmak için yasal veya meşru yolları kullanma endişesine bağlı olmaksızın kabul edeceğini" belirtiyor. Tecrit, bir birey hem toplumsal ya da örgütsel hedefleri hem de bu hedeflere ulaşmak için meşru vasıtaları reddettiğinde ortaya çıkar. Sosyal tecrit düşük sosyal kabul ve dâhil edilme beklentisi içerir. Bu tip yabancılaşma, azınlıkların ana akım toplumdan tecrit hisleriyle ilişkilendirilmiştir (Seeman 1971).

Seeman beşinci boyutu olan kendine yabancılaşmayı, çeşitli günlük aktivitelerin kendileri için hedef olmadığı, akıllarında sadece salt ekonomik ve ikincil ödüller olarak yürütüldüğü bir durum olarak görür. Bu kavram onun güçsüzlük ve anlamsızlık tanımlamalarıyla yakından ilişkilidir. Tatmin edici olmadığından ya da kendi kendini gerçekleştiremediğinden iş anlamını kaybeder ve kişiler iş tabanlı anlam için değil başka kazanımlar için çalışırlar (Seeman 1959). Kendine yabancılaşma, bir kişi işine ilgi göstermediğinde, işiyle alakadar olmadığı ve kendi kavrayışlarına yabancılaştığında ortaya çıkar. Bu konsept en çok motivasyon eksikliği ile ilgilidir.

2.1.10. Tükenmişlik

Tükenmişlik terimi, ateşin sönmeye yüz tuttuğu noktayı tanımlamak için kullanılmıştır. Terim işyeri çevresinde, çalışanın işverenin taleplerini karşılama yeteneğinin devamı olarak uygulanmıştır (Schaufeli vd. 2009). Yazında psikoloji ve örgütsel davranış çalışmalarında sıkça rastladığımız, Freudenberger (1975), tarafından tanımlanan tükenmişlik kavramı, “başarısızlık, yıpranma veya aşırı yüklenme sonucu oluşan güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler nedeniyle bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır (Freudenberger 1975). Cordes ve Dougherty (1993) tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı ile karakterize edilen benzersiz bir tür stres sendromu olarak ifade etmişlerdir. İş tükenmişliği, çalışan hem fiziksel hem de ruhsal sıkıntı yaşarken ve işe etkili bir katkı sağlayamayacağını hissederken ortaya çıkar (Hsieh ve Wang 2012; Schaufeli vd. 2009). Tükenmişliğin en çok çalışılan bileşenleri, ruhsal bitkinlik, bitkinlik, işe kayıtsızlık ve kişisel iş sonuçlandırmalarında azalma sayılabilir (Ciftcioglu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Herda 2012; Schaufeli vd, 2009).

Maslach’a (2007) göre tükenmişlik, işi gereği duygusal taleplere maruz kalan kişilerde görülen fiziksel ve ruhsal bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar şeklinde yansımaları ile oluşan bir sendromdur. Diğer bir deyişle duygusal tükenme ve sinizm ile karakterize iş tabanlı bitkinliğin psikolojik sendromu anlamına gelir (Maslach ve Jackson 1985). Üç farklı boyutta tanımlanmış olan tükenmişlik sendromu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve yüksek kapasitedeki insanlarla çalışan bireyler arasında azaltılmış kişisel başarı gibi bir psikolojik duygu durumu olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Leiter 2007; Maslach ve Jackson 1985).

İnsanlar kendilerini veya başkalarını tükenmiş olarak ifade ettiğinde, onların birçoğu sık sık duygusal tükenmeyi ifade etmiş olurlar (Maslach, Schaufeli, ve Leiter 2001). Duygusal tükenme; yorgunluk, gerginlik, duygusal bitkinlik, bunalmış olma duygusu, fiziksel ve ruhsal enerji yoksunluğu anlamlarına gelir. Duygusal tükenme, duygusal ve fiziksel kaynakların tükenmesi, fazla uzatılması ve hayal kırıklığı

duygularını ifade eder. Duygusal bitkinlik bileşeni, tükenmişlik ile ilişkili en sık kullanılan tanımlayıcı değişkendir (Herda ve Lavelle 2012; Schaufeli vd. 2009). Bu bileşen yıpranmış hissetme ve yorgun olma duyguları ile sonuçlanır (Çiftcioğlu 2011). Duygusal tükenme yaşayan kişi, insanlara yardım ederken, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılmaktadır (Şahinoğlu ve Arkar 2011). Şöyle ki; çalışan, iş arkadaşları ile geliştirdiği sosyal ilişkiler nedeniyle yakınlaştığı insanların kişisel duygu yüklü taleplerini de yerine getirmesi yönünde beklenti içinde olduğunu hisseder.

Tükenmişliğin ikinci boyutu duyarsızlaşma veya sinizm; şahsi çabalara yönelik karamsarlık veya başkasına (müşterilere, hizmet sunduğu kişilere) karşı, mesafeli ve katı davranmak gibi geri çekilme davranışları veya küçümseyen, alaycı, tavırlarla kişisiz yanıtlar olarak karakterize edilmiştir. Sinizm ya da duyarsızlaşma, bir çalışanın işini, müşterilerini ve astlarını umursamadığında kurgulanır (Çiftcioğlu 2011). Sinizm diğer adıyla duyarsızlaşma, insanlar ve kişinin çalışmaları hakkında genel bir olumsuz ve katı duygu ifade eder. Örneğin yüksek seviyede duyarsızlaşmış bir kişi, insanları insan olarak görmektense objeler olarak görür. Ancak, giderek artan bir eğilim profesyonel etkinliği hariç tutarken yorgunluk ve sinizmi birlikte değerlendirmektir. Bu yaklaşımın gerekçesi profesyonel etkinliğin diğer iki boyutla şaşırtıcı derecede küçük ilişkisi olduğunu öneren meta analitik araştırmadan gelmektedir (Lee ve Ashforth 1996). Ayrıca, bazı araştırmalar bitkinlik ve sinizmin profesyonel etkinlikten tamamen bağımsız gelişmekte olduğunu göstermektedir (Frantzve 1988). Maslach ve Leiter (2008) bitkinlik ve sinizmin tükenmişliğin başlıca iki ölçümü ve çekirdeği olduğu konusunda hemfikirdirler. Duyarsızlaşmış bireylerde işe devamsızlığa(absenteizm), bağlılık eksikliğine ve çalışmaları tamamlamak için gerekli motivasyon kaybına bağlı olarak kişisel başarıda azalma ortaya çıkabilir (Çiftcioğlu 2011; Utami ve Supriyadi 2013). Tükenmişliğin ayrılma eğilimleriyle çok karmaşık bir ilişkisi vardır. Tükenmişlik arttıkça ayrılma eğilimlerinin de arttığı belirlenmiştir (Çiftcioğlu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Jones vd. 2010). Buna bağlı olarak tükenmişlik, ayrılma eğilimleriyle ilişkili diğer değişkenleri de etkileyebilir (Çiftcioğlu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Jones vd. 2010). Jones Norman ve Wier (2010) tarafından yapılan kamu

muhasebecilerin iş sonuçları üzerine stres ve tükenmişliğin etkisini değerlendirdiği bir çalışmada, tükenmişlik ayrılma eğilimleriyle doğrudan ilişkili ve ayrılma eğilimleri ile stres arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir.

Tükenmişliği oluşturan üçüncü boyut ise kişisel başarıda azalma veya kişisel başarı yoksunluğu; yeteneksizlik ya da beceriksizlik hissi, etkin bir şekilde çalışamama hali anlamlarına gelir (Short, Short ve Haugen 2015; Stoliker ve Lafreniere 2012). Çalışanın kişisel başarısızlık hissi ile dolu, kendisini işinde başarısız ve yetersiz gördüğü durumlarda ortaya çıkan bir tükenmişlik boyutudur. Düşük başarı hissi diğer iki tükenmişlik özelliğinden biraz daha karmaşıktır. Bazı durumlarda, bir dereceye kadar, hem duygusallık ve sinizm hem de ikisinin kombinasyonu gibi görünen bir fonksiyonu vardır. Tükenmişlik veya duyarsızlaşmaya katkıda bulunan, kronik, yoğun gereksinimleri olan bir işin, kişinin etkililik hissini tüketmesi muhtemeldir (Maslach vd. 2001). Bireylerin kendileri ile ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanmasının sonucu olarak işinde ve işi gereği karşılaştığı kişilerle ilişkilerinde başarısızlık ve yeterlik duygularında azalma görülür. İşinde ilerleme kaydedemediğini, hatta gerilediğini düşünen bu kişiler kendilerini suçlu hisseder (Cordes ve Dougherty 1993). Çalışan, başkaları ve kendisi hakkında geliştirdiği negatif düşünceler nedeniyle suçluluk duygusu yaşamaktadır. Kişi kendisini başarısız ve değersiz hisseder ve kişisel başarıda azalma türü tükenmişlik duygusu görünmeye başlar.

Örgüt çalışma hayatı ve çalışan performansı açısından önemli olumsuz örgütsel tutum ve davranışlara yol açan tükenmişlik kavramı, örgütsel yaşamda dikkatle incelenmesi gereken bir konudur. Tükenmişliğin çalışma verimliliğini azalttığı ve işverenler için maliyetleri arttırdığı belirlenmiştir (Çiftcioğlu 2011). Utami ve Supriyadinin araştırmasına dayalı olarak (2013), esnek çalışma düzenlemeleri, tükenmişliğin ayrılma niyetlerini de içeren zararlı etkilerini minimize etmekte etkili olarak kullanılabilir.

Tükenmişlik alanında öncüler olan Maslach ve Jackson tükenmişlik tarafından etkilenen çalışanların kendi meslek ya da istihdamlarına karşı iç çatışma yaratan hangi olumsuz duyguları deneyimlediğini keşfettiler (akt: Schaufeli vd. 2009). Zamanla

tükenmişlik, çalışanların kendi iş ortamlarında anlamlı bir katkı yapmak amacıyla sergileyecekleri yeteneklerini engelleyerek, tükenme ile kendini gösteren iç çatışma gibi birçok farklı biçimde ortaya çıkmıştır (Schaufeli vd. 2009). Bazı tükenmiş bireyler, işverenlerinin söyledikleriyle yaptıkları arasındaki farklarla mücadele edebilirler. Örneğin bir üretim işletmesinde tedarik sürecinde en uygun şartlarda yarı mamul tedarik edilmesi ve üretim maliyetlerinin minimize edilmesine yönelik beklentileri olan işverenin, satın alma sürecine gelindiğinde tüm fiyat araştırmalarını bir yana bırakarak duygusal bağı olan bir işletmeden tedarik edilmesini istemesi buna benzer bir durumdur. Mutlak başarı için ne gerekiyorsa yapılacağı yönünde beyanlarda bulunan bir yönetimi olan ve teknik direktör arayışında olan bir şehir kulübünün durumunu inceleyecek olursak; başarılı olma ihtimali yüksek tüm adaylardan en uygun olanını tercih etmek yerine hiç de azımsanmayacak bir ücretle çalışacak olan ve başarı şansı düşük bir teknik direktörü sırf hemşerilik ilişkisi nedeniyle tercih edilmesi takım taraftarları veya ilgilileri arasında tükenmişlik hissine sebep olabilir.

Alternatif olarak, bireyler, işverenin çalışanlara çalışanların işe olduğu kadar sadık olmadığını düşünebilirler. Bu dengesizlik işveren ve çalışan arasındaki güven ilişkisine zarar verebilir. Çalışanların örgüte bağlılığının yüksek olduğu işyerlerinde karşılaşılabilecek olan böylesi durumlarda, çalışanlar üst yönetimin aldığı kararların örgüte zarar vereceğini düşünerek, karar alma noktasındaki bireylere güvensizlik geliştirebilirler. Başka bir dengesizlik, işverenin iş gereksinimlerini karşılayacak yeterli kaynağı olmadığında ortaya çıkabilir. Bunun bir örneği bir işten çıkarma süreci sonrası ortaya çıkabilir (personel azaltma). İş tamamlamak için yeterli çalışan olmayabilir. Yanı sıra kurumsallaşmamış örgütlerde iş tanımlarının zayıflığı, çalışanların görev dışı işlerle de ilgilenmelerine yönelik talepler mevcuttur. Ayrıca örgüte ait kaynakların iş taleplerini yerine getiremeyecek düzeyde sınırlı olduğu durumlar da oluşabilir. Mevcut çalışanlar kaynak yetersizliğine bağlı olarak gerginlik yaşayabilirler. İş gereksinimlerini karşılamada uygunsuz istihdam, kişisel zamandan ve sadakatten ödünle sonuçlanır (Schaufeli vd. 2009). Dolayısıyla çalışanların ya örgütsel bağlılığı azalacak ve işten ayrılmaya yönelik eğilimler içerisine girecek ya da örgütte kalarak bu stresli süreçle mücadele etme yolunu tercih edeceklerdir. Bu ve benzeri nedenlerle birçok örgütsel tutumla ilişkili olan tükenmişlik kavramı çalışmaya dâhil edilmiştir.

2.2. İlgili Literatür

2.2.1. Yurt içi Literatür

Aşağıda araştırma değişkenleri ile ilgili yapılan yurt içi çalışmalar incelenmiştir.

2.2.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı ulusal ve uluslararası literatürde çok yeni bir kavramdır. Ülkemizde yapılan tek çalışma, Şeşen ve Soran (2013) tarafından çeşitli konaklama işletmelerinde çalışan 635 kişi ile yaptıkları araştırmadır. Araştırma sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışının; özellikle işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve iş stresi gibi olumsuz tutum ve davranışları artırıcı etkisi olduğu bulunmuştur. Zorunlu vatandaşlık davranışı, bu tür olumsuz tutum ve davranışların yol açacağı maliyetlerin azaltılması açısından üzerinde durulması gereken bir konudur.

2.2.1.2. Birey-Örgüt Uyumu

Ulutaş (2010) Dalaman Uluslararası Havalimanı çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, birey-örgüt uyumu ile iş stresi arasında negatif yönde ve güçlü, verimlilik ile pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunduğunu göstermiştir.

Pekdemir ve diğerleri (2013) özel bir Vakıf Üniversitesinde MBA programına kayıtlı 249 öğrenci ile yapılan bir çalışmada, iş hayatında bulunma süresi ile medeni duruma göre birey-örgüt uyumunda farklılıklar saptanmıştır. Yıldız (2013) 352 üniversite son sınıf öğrencisi ile yaptığı çalışmada, algılanan birey-örgüt uyumunun, işe başvurma niyetini dolaylı ve dolaysız olarak etkilediğini ifade etmiştir (Yıldız 2013).

Çağrı merkezlerinde çalışan 144 personel ile yapılan bir başka çalışmada, çalışanların birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin iş stresini azaltmada önemli etkilerinin olduğu, yönetici desteğinin yüksek olması halinde birey-çevre

uyumunun iş stresi üzerindeki negatif etkisinin ortaya çıktığı belirlenmiştir (Yıldırım, Bulut ve Torun 2007).

Akbaş ve Çetin (2015)'in Kayseri'de mobilya sanayi sektöründeki 9 büyük ölçekli işletmenin 401 çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırmanın sonucuna göre, çalışanların iş tatmini ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin, örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini belirlemişlerdir.

Uçanok ve diğerlerinin (2009) araştırmasında bankacılık sektöründe şirket birleşmesi ya da satın alma yaşamış iki farklı kurumdan 44 kişinin katılımı ile yapılan analizlerde, duygusal bağlılığın, birey-örgüt uyumunu manidar seviyede belirlediği saptanmış ve kuruma yönelik iletişim çalışmaları arttıkça duygusal bağlılığın da doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir.

Uysal-Irak (2014) 283 çalışanın katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada, birey-örgüt uyumunun yaşam doyumu ve işyerinden ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu ve yaşam doyumunun da işyerinden ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu öneren modelin en iyi uyum sağlayan model olduğunu göstermiştir. Buna göre çalışan bireylerin, çalıştıkları örgütlerle aralarında bir uyum olduğunu düşünmeleri iş doyumu ya da işten ayrılma niyeti gibi tutumlarının yanı sıra genel yaşam doyumları hakkındaki düşünceleriyle de ilişkilidir.

Polatçı ve diğerleri (2014) Hitit Üniversitesi'nde görev yapan toplam 162 akademik personelden elde edilen veriler doğrultusunda birey-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif, örgütsel vatandaşlık davranışını ise pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Polatçı ve Cindioğlu (2013) ise Çorum ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, birey-örgüt uyumunun duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğunu, duygusal bağlılığın birey-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında tam aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir.

Öcel (2013) Karabük Üniversitesinde çalışan 190 akademik personel ile yaptığı araştırma sonuçlarında, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın birey-örgüt uyumu, örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını ancak devamlılık bağlılığının ise böyle bir aracı rolünün olmadığını göstermiştir.

Yapılan araştırmalar doğrultusunda örgüt kültürü ile ilişkilendirilebilecek olan birey-örgüt uyumunun olumlu örgütsel tutumlardan, verimlilik, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve duygusal/normatif bağlılık üzerinde güçlü etkileri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca uyumsuzluğun iş stresinin ve üretkenlik karşısı iş davranışlarının artmasında etkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle birey-örgüt uyumu çalışanın işyerine olabilecek faydalarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi açısından önemli bir örgütsel faktördür.

2.2.1.3. Birey-İş Uyumu

Kültürel değerler üzerine yapılan çalışmada, bireyci kültürel değerlere sahip bireyler için iş uyumunun daha önemli olduğu bu sebeple de bireyci değerlere sahip bireyler açısından birey-iş uyumu ile iş tutumları ilişkisinin daha kuvvetli olacağı; toplulukçu değerlere sahip bireyleri için ise örgüt ile uyumun daha önemli olduğu ve bu sebeple de birey-örgüt uyumu ile iş tutumları arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olacağı tartışılmıştır (Aktaş 2011).

Yıldırım, Bulut ve Torun (2007) çağrı merkezlerinde çalışan 144 personel ile yapılan bir çalışmada, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin iş stresini azaltmada önemli etkilerinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Demir (2015) konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş görenlerin iş performansı ve işte kalma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla toplam 399 katılımcı ile yaptığı çalışmada, birey-örgüt uyumunun “iş performansı” ve “işte kalma niyeti” bağımlı değişkenleri ile ilişkisi olduğunu ve onları pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir.

Sezgin (2006) tarafından Ankara merkez ilçelerinde çalışan 575 öğretmenin katılımı ile yapılan araştırmada, iş doyumu yüksek, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hisseden ve çalıştığı okula bağlılık duyan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının, diğer öğretmenlere oranla daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma yaşamında bireylerin işyerinde kalması, işe bağlanması, örgüte katkı sağlamaları ve en üst seviyede verimlilikle çalışmaları beklenmektedir. Araştırmadan da anlaşılacağı üzere birey-iş uyumu çalışanın bireyci veya toplulukçu kültüre yakınlığı ile alakalı bulunmuştur. Yüksek uyumluluk düzeyine sahip çalışanlarda yüksek iş performansı, duygusal bağlılığın aracı etkisi ile işte kalma niyeti daha yüksektir. Yanı sıra iş stresinin de düşük olduğu yani bireyin işini sevdiği, işi ile ilgili konularla yaptığı tüm çalışmalardan duyduğu tatmini ifade etmektedir. Yönetim açısından birey-iş uyumu sağlanmış çalışanların varlığı örgüte bağlılıklarını ve dolayısıyla çalışan verimliliğini de olumlu etkileyecektir.

2.2.1.4. Kişilik; Uyumluluk Boyutu

Aydın (2008) yaptığı çalışmada, farklı problem çözme ve sosyal destek stratejileri düzeyine sahip ergenlerin kişisel uyum, sosyal uyum ve genel uyum düzeyleri arasında bir farklılaşma bulunmazken farklı kaçınma stratejisi düzeylerine sahip ergenlerin kişisel, sosyal ve genel uyum düzeyleri arasında önemli bir farklılaşma bulunduğu, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre kişisel uyum ve genel uyum puanlarının daha yüksek olduğu, kız ve erkek ergenlerin sosyal uyum puanları arasında bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Ayrıca, öğrencilerin kişisel, sosyal ve genel uyum düzeylerinin sınıf düzeylerine ve anne baba eğitim düzeyi, sosyal ve genel uyum puanlarına göre farklılaşmadığı, okul türüne göre kişisel uyum puanlarının farklılaşmadığı belirlenmiştir. Kişisel uyum düzeyinde ise sosyoekonomik düzey bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir (Aydın 2008).

Sıgır ve Gürbüz (2011) 458 üniversite öğrencisi ile yapılan bir çalışmada, “beş faktörlü kişilik özelliklerinden dışa dönüklük haricinde, sorumluluk, uyumluluk,

duygusal denge ve açıklık faktörlerinin akademik başarı ile olumlu yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir”. Sıgı ve diğerleri (2010) sigorta ve lojistik sektöründe 184 çalışan ile yapılan bir araştırmada çalışanların kişilik özelliklerinin, müzakerecilik yeteneğini etkilediğini saptamıştır.

Savunma sanayi işletmelerinde 304 çalışanla yapılan bir araştırmada, özellikle, uyumluluk kişilik özelliği ile işbirlikçi, uzlaşmacı, yardımsever ve geri çekilen çatışma yönetim tarzları arasındaki anlamlı ve pozitif ilişkiler dikkat çekmektedir (Erkuş ve Tabak 2009).

PTT işletmelerinde işe yeni alınan personelin kişilik özellikleri ile örgütün kültürü arasında ne ölçüde benzerlik ve uyum gösterdiğini belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmada, personelin kişilik özellikleri, kariyer tercihleri ve kurum kültür tiplerinden hangisinin personel tarafından algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır. İşyerlerinin, hiyerarşik bir örgüt kültürüne sahip olduğunu düşünen yeni personelin büyük bir çoğunluğunun “hedef yönelimli” kişilerden oluştuğu, “çok yönlü kariyeri” tercih ettikleri, hiyerarşik örgüt kültürü ile kişilik özellikleri arasında ilişki bulunduğu ifade edilmiştir (Onay ve Zel 2011).

Topcu (2015) tarafından çalışanların kişilik özelliklerinin çalışanların tutumlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada, KOBİ’lerde çalışan 421 kişiden anket yöntemi ile toplanan verilerin analizi sonucunda; kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetini etkilediği görülmüş, örgütsel tutum ve davranışlarda kişiliğin belirleyici bir rolü bulunduğu, bu ilişkide psikolojik sözleşmenin aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir.

Gelişim dönemleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, sosyo-ekonomik gelir düzeyi, geçmiş yaşantılar ve daha birçok faktörle ilişkisi olan kişilik, çalışma hayatında özdeşleşme ve işte kalma ve ayrılma niyeti ile ilişkili bir kavramdır. Nitelikli çalışanların işte kalması beklentisi ile hareket eden yöneticinin, kişiliğin etkisini de dikkate almasında fayda vardır. Kişilik boyutlarında uyumluluk ise işbirlikçi ve uzlaşmacı tutum ile çatışmalarda geri çekilme davranışları ile iş yerinde müzakereci bir

anlayış sergileyen ve başarı düzeyi yüksek bireylerin genel özellikleridir. Bu nedenle örgüt açısından uyumluluğun, aranan bir özellik olduğu görülmektedir.

2.2.1.5. İşten Ayrılma Niyeti

Gürbüz ve Bekmezci (2012) Ankara'da 259 bilgi işçisi ile yaptığı araştırma sonucunda, bilgi işçilerinin insan kaynakları yönetimi uygulamalarından duyduğu memnuniyetin, duygusal bağlılığın sağlanmasında ve işten ayrılma niyetinin azaltılmasında etkili olduğunu tespit etmiştir. Buna ilave olarak, duygusal bağlılığın, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kısmi aracılık ve düzenleyicilik rolüne sahip olduğu görülmüştür.

Büyükyılmaz ve Çakmak (2014) 570 akademik personel ile yapılan çalışmanın sonucunda, ilişkisel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin, işten ayrılma niyetini artırıcı etkisinin bulunduğunu belirlemiştir. İşlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını tespit etmiştir.

Çiftcioglu (2011) 162 muhasebeci ile yaptığı çalışmada duygusal tükenme bileşeninin algılanan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracılık etkisi olduğunu belirlenmiştir.

Baltacı ve diğerlerinin (2014) otel yöneticilerinin liderlik davranışlarının, çalışanların örgütsel adalet algılamaları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini araştırdığı çalışmada, çalışanların liderlik algılarına yönelik tutumlarının olumlu olduğu durumda, örgütsel adalet algılarının da yüksek olduğu, işten ayrılma niyetlerinin ise düştüğü ifade edilmiştir.

Beğenirbaş ve Çalışkan (2014) hizmet sektörü çalışanlarının duygusal emek gösterimlerinin, onların iş performansı ile işten ayrılma niyetleri üzerine etkisini araştırdığı çalışmada hizmet sektörü çalışanlarının duygusal emeklerinin, iş performansları ve işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli etkilere sahip olduğu

görülmüştür. Özellikle, yüzeysel rol yapan çalışanların iş performansları düşük iken, işten ayrılma niyetlerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kişiler arası çarpıklığın da çalışanların iş performanslarına olumsuz etkileri ve işten ayrılma niyetlerine ise olumlu katkılarının olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, çalışanların duygusal emeklerinin iş performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine, örgüt içinde yaşamış oldukları kişiler arası çarpıklığın kısmi aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ceylan ve Bayram (2006) yaptığı çalışmada, örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmeyen veya örgüte bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünmeyen, yalnızca alternatif azlığı nedeniyle bağlılık hisseden bireylerin, şirket sadakatlerinin azalması nedeniyle işten ayrılmayı daha fazla istediklerini ve mesleklerine düşük düzeyde bağlı olanlar için ayrılma niyetinin alternatif azlığıyla birlikte daha da güçlü bir şekilde arttığını belirlemiştir. Dolayısıyla çalışanların örgüte karşı bağlılık hissetmemelerinin ve yalnızca alternatiflerin azlığı nedeniyle işte kalma niyeti göstermelerinin örgüte bağlılık açısından yeterli olmadığını görüldüğünü ifade etmiştir.

Çakar ve Ceylan (2005) çalışanların örgütün değerlerine ve amaçlarına olan inancı arttıkça, örgütten ayrılmama konusunda hissettikleri ahlaki sorumluluğun da güçlü biçimde arttığını, çalışanların işe bağlılığı, işe katılımı, örgüte duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin azaldığını belirlemiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2013) farklı sektörlerde çalışan 572 kişi üzerinde bir araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Alt boyutlara ilişkin yapılan analizlerde ise işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Yanı sıra Büte (2011) yaptığı çalışmada iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Günlük ve diğerlerine (2013) göre muhasebecilerin iş memnuniyetlerinin artması üyesi oldukları örgütü sevmelerine ve bu örgütün amaçlarına hizmet etmekten mutluluk duymalarına neden olmaktadır. Bunun sonucunda muhasebecilerin örgütsel

objelere sarılmalarının ve özdeşleşmelerinin ifadesi olan örgüte duygusal bağlılıkları da yüksek olmaktadır. Örgüte duygusal bağlılıkları yüksek olan muhasebeciler, amaçlarına hizmet etmekten mutluluk duydukları örgütte çalışmaya devam etmekte ve işten ayrılma eğilimi düşük olmaktadır.

Kula ve diğerleri (2015) üniversite mezunu polis memurlarının, üniversite mezunu olmayan meslektaşlarına göre daha düşük seviyede örgütsel bağlılık gösterdiklerini ve daha yüksek seviyede işten ayrılma eğilimi gösterdiklerini bulmuştur.

Poyraz ve Kama (2008) kamu ve özel sektördeki 211 çalışanın katılımı ile yaptıkları çalışmada, iş güvencesi algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında “negatif yönlü” bir ilişki belirlemişlerdir.

Şahin (2011) turizm, gıda ve taşımacılık alanlarında faaliyette bulunan işletmelerde çalışan 203 çalışanın katılımı ile yaptığı çalışmasında, lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ayrıca cinsiyetin ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediği, bu ilişkinin kadın çalışanlar için erkeklerden daha kuvvetli olduğunu tespit etmiştir.

Turunç ve Çelik (2010a) yaptıkları çalışma sonucunda, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, süreç kontrol ve karar kontrol algılarını, işten ayrılma niyetlerini ve iş performanslarını anlamlı bir şekilde etkilediğini belirlemiştir. Aynı yıl yaptıkları başka bir çalışmada ise algılanan örgütsel desteğin iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasını ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak azalttığı, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak artırdığını belirlemiştir. Başka bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde, iş-aile çatışması ve örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010b).

Ünler ve diğerleri (2014) bankacılık sektöründe çalışan 182 kişi ile yaptıkları çalışmada, iş doyumu ve iletişim ikliminin işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki içinde

olduğunu belirlemiş, iş doyumu yüksek ve olumlu iletişim iklimi sahip şirketlerde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ortaya koymuşlardır.

Yıldız (2013) ticari olarak faaliyet gösteren yüzme ve fitness işletmelerinde çalışan antrenörler (N=105) ile yaptığı araştırmasında, iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif olarak etkilediğini, bu sonuca göre, başarılı çalışanlarla istikrarlı bir hizmet sunmak isteyen spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinin iş yaşam kalitesini artırarak çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltmasının akılcı bir yol olacağını ifade etmiştir.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, işten ayrılmaya etki edebilecek bireysel örgütsel ve çevresel faktörler bulunduğunu söyleyebiliriz. Bireysel faktörler arasında iş tatmini, iş yaşam kalitesi, çalışanın liderlik algısı, duygusal emek ve rol yapma davranışları, çalışanın işe ilişkin değer yargısı ve amaçları, örgüt içi bireysel çatışmalar, iş güvencesi algısı ve duygusal tükenmenin işten ayrılma niyetine pozitif etki yaptığı görülmüştür. Örgütsel faktörlerden, liderlik tarzı, örgüt kültürü tipi, çalışana yönelik örgütsel destek, iletişim iklimi, iş başlangıcında yapılan psikolojik anlaşmanın ihlali ve insan kaynakları uygulamalarının işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu görülmüştür. Çevresel etkiler arasında ise alternatif iş azlığı ve kültürün etki ettiği belirlenmiştir. Bu bağlamda işten ayrılma niyeti örgütler açısından dikkatle izlenmesi gereken yüksek personel maliyetlerine yol açabilecek önemli bir kavramdır.

2.2.1.6. İşe Yabancılaşma

Demirel, Ökten ve Kunday (2012), meslektaşlardan alınan desteğin, mobbing ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide makul bir role sahip olduğunu belirlemiştir.

Kaya ve Serçeoğlu (2013), 381 çalışan ile yaptıkları çalışmada duygusal emek ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Bununla birlikte, işe yabancılaşma üzerinde duygusal çelişkinin daha yüksek düzeyde etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, geçici olarak sözleşmeli/çağrı üzerine çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri daha yüksektir.

Eryılmaz ve Burgaz (2011) yaptığı araştırmanın sonunda, öğretmenlerin “nadiren” yabancılaşma yaşadıkları, resmi ve özel lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri arasında “anlamsızlık” ve “yalıtılmışlık” boyutlarında fark olmadığı, ancak “güçsüzlük”, “kuralsızlık” ve “kendine yabancılaşma” boyutlarında fark olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Şimşek ve diğerleri (2012) sınıf öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşma düzeyleri ile bunu etkileyen değişkenleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğunu, en fazla kuralsızlık, en az sosyal uzaklık boyutunda yabancılaşma yaşadıkları belirlemiş, öğretmenlerin yabancılaşmasına etki eden faktörlerin ise, genel olarak, sosyo-demografik özellikler ve çalışılan okul ortamına ilişkin özelliklerden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin medeni durumları, yabancılaşmanın kuralsızlık ve sosyal uzaklık alt boyutlarında anlamlı fark yaratmaktadır. Öte yandan mezun olunan lisans programı ve görev yapılan okulun eğitim öğretim açısından yeterliği, mesleki yabancılaşma açısından anlamlı şekilde farklılık yaratmaktadır. Son olarak, çalışılan okul ortamının sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma düzeylerinde hem genel yabancılaşma, hem de yabancılaşmanın tüm alt boyutlarında anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür.

Özbek’in (2011) Kırgızistan’da 110 adet işçi ile yaptığı çalışmasının sonuçlarından elde ettiği bulgulara göre, örgüte uyum sağlama, örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde aracı bir değişkendir.

Ulusoy (1988)’a göre işe-yabancılaşma düzeyini belirleyen en önemli etken denetim, ikinci etken işin rutinliği ve üçüncü etken iş koşullarından duyulan hoşnutluktur. Denetim yoğunlaştıkça işe-yabancılaşma düzeyinin de yükseldiği gözlemlenmiştir. İşçi gerçekleştirmekte olduğu işe ilişkin kararlar ve örgüt düzeyindeki kararlara katılabiliyorsa işe-yabancılaşma düzeyi düşük, katılamıyorsa işe-yabancılaşma düzeyi yüksek olmaktadır. Yapılan işin rutin olup olmaması da diğer bir etken olarak işe yabancılaşma düzeyini belirlemektedir. Gerçekleştirilen işin rutinliği yükseldikçe işe yabancılaşma düzeyi de artmaktadır. İş koşullarından duyulan hoşnutluk da işe-yabancılaşmayı belirleyen diğer bir değişken olarak bulunmuştur. İş koşullarından

hoşnut olan işçiler için işe-yabancılaşma düzeyi, iş koşullarından hoşnut olmayan işçilerin işe-yabancılaşma düzeyinden düşük bulunmuştur.

Erjem (2005) Mersin'deki iki devlet lisesinde görev yapan öğretmenlerin katıldığı, “yarı yapılandırılmış görüşme tekniği” ile bir nitel araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin bazı yabancılaştırıcı koşullar (kalabalık sınıflar, ağır ders yükü, materyal eksikliği, yönetsel sorunlar, ekonomik sorunlar) altında bulunmalarına rağmen, “yabancılaşmayı bütün boyutlarıyla ve yaygın olarak değil, bazı boyutlarıyla ve kısmî olarak yaşadıkları” bulunmuştur. Öğretmenlerin en yoğun yaşadıkları yabancılaşma “güçsüzlük” kategorisindedir. Bu konuda özellikle yönetsel süreçler önemli faktörler olarak görülmektedir. Okul yönetimlerinin merkezi ve demokratik olmadığı fikri öğretmenler arasında yaygındır. Öğretmenler yönetsel yapının bu niteliğinin katılımı azalttığını söylemektedirler. Yönetsel süreçlerin dışında kalmak öğretmenler arasında “geri çekilmeye” yol açmaktadır.

Şirin (2009) yaptığı çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük çıktığını göstermektedir. Bununla birlikte beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin en çok okula yabancılaşma boyutunda, en az ise anlamsızlık boyutunda olduğu görülmektedir. Ayrıca işe yabancılaşma duygusu, ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinde, eşi çalışmayan öğretmenlerde ve iş değişikliği yapmak isteyen öğretmenlerde daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma sorunu yaşamadığı ve çalışılan kurum, eşin çalışma durumu, iş değişikliği yapma isteği değişkenlerinin işe yabancılaşmanın önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

2.2.1.7. Tükenmişlik

Yabancılaşma ve tükenmişlik sendromunun alt boyutlarının birbirleri ile ilişkileri incelendiğinde aralarında pozitif çift yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiş, yabancılaşmanın tükenmişlik sendromunu etkilediği gibi, tükenmişlik sendromu da yabancılaşmayı etkilediği anlaşılmaktadır (Özler ve Dirican 2014).

Sağlam Arı ve diğerleri (2010) tarafından 80 yatırım uzmanı ile yapılan bu çalışmada, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde, işe bağlılığın tam aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Doğan ve diğerleri (2016) tarafından İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 417 akademisyen kapsamında, verilerin anket yöntemiyle toplandığı araştırmanın bulguları rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişlik ve tükenmişliğin tüm boyutları ile ilişkili olduğu ve tüm bu değişkenlerin tükenmişliği etkilediği; bazı demografik değişkenler ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ilişkiler/farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur.

Su ürünleri işletmeleri üzerinde bir araştırma Analizler sonucunda çalışanların tükenmişlik ve örgütsel bağlılık durumları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların demografik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Tekin vd. 2014).

Çetin ve Hazır (2012) 313 ilköğretim öğretmeni ile yaptıkları çalışmadan, tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmenin açıklanmasında kişilik boyutlarından, dışadönüklük, duygusal denge ve öz disiplin boyutlarının; duyarsızlaşma boyutunun açıklanmasında dışadönüklük, uyumluluk ve öz disiplin boyutlarının; kişisel başarı hissi azalmasında ise yalnızca öz disiplin boyutunun etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Tükenmişlik tepkisinin açıklanmasında kişilik özelliklerinin önemli etkileri olduğunu belirlemişlerdir.

Koçak (2009) okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyi üzerine yaptığı bir çalışmada, okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş, mesleki kıdem, ciddi bir sağlık sorunu yaşayıp yaşamadıklarına göre anlamlı farklılık gösterdiğini ancak yaş, cinsiyet, branş, okulun bulunduğu yerleşim birimi, öğrenci ve öğretmen sayısı gibi bağımsız değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır.

Tatlıcı ve Kırımoğlu (2008) antrenörler üzerinde yaptıkları bir çalışmada duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından her iki cinsiyette ve medeni hal durumlarına göre tükenmişliğin düşük olduğunu görmüş ve kişisel başarıda düşme hissi alt boyutunda ise her iki cinsiyette ve medeni hal durumlarına göre kişisel başarı algısı yüksek, dolayısı ile tükenmişliğin de düşük olduğu görülmüştür. Atletizm antrenörlerinin, yaş durumlarına, çalışma yıllarına, görev yaptığı yere, ekonomik durumlarına ve eğitim durumlarına göre, tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düşük ve orta çıkar ıken, kişisel başarı hissi puanları yüksek çıkmıştır. Atletizm antrenörlerinin tükenmişlik düzeyi alt ölçeklerinden duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında, bayan ve erkek antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Naktiyok ve Kaygın (2012) akademik personel üzerinde bir uygulamada, akademik personelin tükenmişlik düzeyleri bakımından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük, kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu belirlemiştir. İş tatmini bakımından ise işin niteliği, iş güvenliği düzeylerinin tatminkâr olduğu, ücret, beşeri ilişkiler, çalışma koşulları ve terfi düzeylerinin kısmen tatminkâr oldukları ortaya çıkmıştır.

Terzi ve Sağlam (2013) Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlileri üzerinde yaptığı araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin haftada girilen uygulama ders saatinin çok olması, maaşlarının düşük oluşu ve akademik çalışmalarla ilgili yeniklikleri takip edememe sorunlarının mesleki tükenmişliklerini artırdığını belirlemişlerdir (Terzi ve Sağlam 2013).

Toker (2011) Türkiye'deki üniversitelerde çalışan 648 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, öğretim elemanlarının tükenmişliğinin orta düzeyde olduğunu, araştırma görevlilerinin profesörlerden daha yüksek duygusal tükenmişlik puanlarına sahip olduklarını belirlemiştir. Yanı sıra, araştırma görevlilerinin doçentlerden daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma ve diğer akademisyenlerden daha düşük düzeyde kişisel başarı puanlarına sahip oldukları görülmüştür. Bununla birlikte,

demografik değişkenler içinde medeni durum ve yaşı, mesleki tükenmişlik ile anlamlı bir ilişkiye sahip olarak belirlenmiştir.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki görevli akademisyen personel ile yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre, spor eğitim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının genel anlamda örgütsel stres düzeylerinin yüksek, buna karşın tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir (Yıldırım ve Taşmektepligil 2012).

2.2.2. Yurt Dışı Literatür

Aşağıda araştırma değişkenleri ile ilgili yapılan yurt dışı çalışmalar incelenmiştir.

2.2.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Gadot (2006a, 2006b) ve diğerleri tarafından yapılan çalışmada organizasyonlarda “iyi asker sendromu”nun diğer yönlerini araştırılmış ve örgütün başarısı ile personelin kendini örgütün başarısı için çalışmak zorunda hissetmesi arasındaki sınırın ne olduğunu sorgulanarak, zorunlu vatandaşlık davranışı kavramını tartışmaya açılmıştır. Çalışanların emeklerine informal bir ödül önerilmediği durumlarda, bireysel çabanın örgütsel üretkenliği artıracakını ifade etmiştir. Zorunlu vatandaşlık davranışının en temel öncülü olarak saldırgan bir yönetici veya zorlayıcı ikna davranışları olduğu ifade edilmektedir. Gadot (2006a, 2006b) zorunlu vatandaşlık davranışını iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu tespit etmiştir.

Zhao vd. (2013) Çin’deki hizmet şirketlerinde çalışan 434 personel ile yaptığı çalışmada, kötü niyetli yönetim ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, psikolojik güvenliğe tamamen aracılık ettiğini belirlemiştir.

Zhao ve diğerkleri (2014) 67 takımda 388 üst denetçi ile yaptığı çalışma sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışı, örgütsel kimliği olumsuz yönde bozmak yoluyla örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir. Ayrıca, etkileşimsel adalet (örgütsel özdeşleşme yoluyla) zorunlu vatandaşlık davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki dolaylı etki gücünü azaltmakta, bu tür aracılı ilişki moderatörlüğünün düşük etkileşimsel adalet altında, yüksek etkileşimsel adalet altındakinden daha güçlü bir aracı etkisi olmaktadır (Zhao vd. 2014).

2.2.2.2. Birey-Örgüt Uyumu

Verquer (2003) yaptığı çalışmada, birey-örgüt uyumu ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen 21 çalışmanın meta-analitik değerlendirmesini ortaya koymaktadır. Uyum ölçeği türü, uyum hesaplama metodu, uyumun boyutları ve yerleşmiş birey-örgüt uyum ölçeğinin kullanımı olmak üzere dört moderatör çalışılmıştır. Sonuç değişkenleri ortalama etki boyutları işten ayrılma niyeti için 0.18, örgütsel bağlılık için 0.28 arasında değişiklik göstermektedir. Öznel uyum ölçekleri, uyumu hesaplamada korelasyonların kullanımı, uyum boyutu olarak değer uyumu ve yerleşmiş birey-örgüt uyum ölçeğinin kullanımı etki boyutlarını artırmıştır.

Hoffman ve Woehr (2006) birey-örgüt uyumu ve davranışsal kriter (iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışları ve sirkülasyon) arasındaki ilişki hakkında meta-analitik bir değerlendirme sağlayarak genişlettiği araştırma sonuçlarına göre; birey-örgüt uyumunun bu sonuç değişkenleriyle zayıfla orta düzey arasında ilişkili olduğunu göstermektedir. Sonuçlar ayrıca uyumun nasıl ölçüldüğünün uyum-sonuç ilişkisinin önemli bir moderatörü olduğunu sergilemektedir, bununla birlikte, uyumun tanımlanması uyum ve davranışsal kriterler arasındaki ilişkiyi modere etmemektedir.

2.2.2.3. Birey-İş Uyumu

Lauver ve Kristof-Brown (2001)'ın çalışanların birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu algıları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla ulusal bir nakliye firmasının 231 çalışanıyla (104 ofis personeli, 127 şoför) yaptıkları araştırmadan elde edilen veriler

bireyler tarafından rapor edilen iki tip uyum arasında düşük bir korelasyon ($r= 0.18$) olduğunu göstermektedir. Hem birey-iş hem de birey-örgüt uyumunun iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde eşsiz bir etkisi vardır. Birey-iş uyumu işten ayrılma niyetinin birey-örgüt uyumuna göre daha iyi bir yordayıcısıdır fakat iş uyumu üzerindeki göreceli etkilerinde çok küçük bir fark mevcuttur. Algılanan birey-örgüt uyumu ve bağlamsal performans arasında yordanan pozitif ilişki (bir çalışanın görev tanımı dışında sergilemekte olduğu ilave rol davranışları) ayrıca desteklenmiştir. Algılanan birey-iş uyumu ve görev performansı arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bir bütün olarak ele alındığında bu sonuçlar, çalışanların birey-iş ve birey-örgüt uyumu algılarının birbirinden farklı yapılar olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır.

Algılanan ve tercih edilen örgütsel kültür arasında uyum meydana getirebilmek amacıyla operasyonel hale getirilmiş birey-iş uyumunun stratejik örgütsel değişimin erken safhalarında duygusal bağlılık ve işte kalma niyetiyle nasıl ilişkili olduğunu incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada, büyük bir enerji şirketinin çalışanlarına değişim öncesi ($N=687$) ve sonrası ($N=627$) uygulanan anket verileri incelenmiştir. Rekabet Eden Değerler Model’inden (Quinn 1988) türetilmiş örgütsel kültürün dört bileşeni (insan ilişkileri, açık sistemler, dâhili süreçler ve rasyonel hedef) açısından algılarıyla ve tercihleri olduğu kadar örgüte duygusal bağlılıkları ve işte kalma niyetleri de değerlendirilmiştir. Çoklu regresyon ve yanıt yüzeyi analizi kullanılarak algılanan kültür ve kültür uyumunun zaman içerisinde ve zaman geçtikçe birey-iş uyumu pozitif olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Uyumla alakalı en güçlü kanıt, kültürün spesifik olarak değişim odaklı bileşenlerinden elde edilmiştir (Meyer vd. 2010).

Prestijli bir Çin üniversitesinde kamu yönetimi yüksek lisans öğrencisi olan 259 tam zamanlı kamu çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmada, Çin bağlamında birey-iş uyumunun iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin iyi bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Önceki bulguların aksine rekabet analizi modeli sonuçları iş tatmininin birey-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam bir arabulucu rolü oynadığını ifade etmektedir. Aslında, birey-iş uyumu arabulucu olarak iş tatmini vasıtasıyla işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Bangcheng vd. 2010).

Caldwell ve O'Reilly (1990) çeşitli iş ve organizasyonu temsil eden 7 küçük grup ile yaptığı çalışma sonuçlarına göre genel insan-iş uyumu, iş performansı ve tatmini de dâhil olmak üzere bir dizi iş çıktısı ile güçlü ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre çalışan performansı ve tatmininin, kişilerin ve işlerin değerlendirilmesi için anlamlı olduğunu belirtmişlerdir.

Sekiguchi ve Huberb (2011) yaptığı çalışmada, birey-iş uyumunun sabit süreli ve/veya bilgi-yoğun kalıcı bir pozisyon için, birey-örgüt uyumunun ise daha ağırlıklı ve kalıcı bir pozisyon için uygun olduğunu belirlemişlerdir. Buna ek olarak, çalışan konumunun sözleşme süresi (daimi çalışmaya karşı süreli sözleşmeli) ve görev elemanlarının birey-örgüt uyum ve birey-iş uyum ağırlığını etkileyen (yönetmel'e karşı yoğun bilgi) ağırlıklı faktör olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışmalar, birey-iş uyumu seviyesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işi benimseme (Carless, 2005; Hambleton ve diğerleri 2000) gibi iş davranışlarıyla pozitif, emekli olma niyetiyle (Kristof-Brown ve diğerleri 2005) de negatif ilişki olduğunu göstermektedir.

2.2.2.4. Kişilik-Uyumluluk Boyutu

Beş faktör kişilik modeli bazı stres kaynakları veya kişilik özellikleriyle de ilişkilendirilmektedir. Örneğin, tutarlılık duygusu, öz yeterlik, iyimserlik ve mizah anlayışı hem dışa dönüklük hem de nevroitiklikle ilişkilendirilirken telik/paratelik hâkimiyet, dışa vurulmamış güç motivasyonu, sosyal kaygı, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, yaşam amacı, kontrol odağı, hırsını almak ve duygu yoğunluğu dışadönüklük ile ilişkilendirilmiştir (Marshall vd. 1994). Yanı sıra, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, kaygı, kontrol odağı, öz kontrol, öfke, öfke kontrolü, duygusal etki yoğunluğu ve öfke nevroitiklik ile ilişkilendirilmiştir (Compton vd. 1996). Realo ve Allik (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada yazarlar nevroitikliğin kişisel ve sosyal öz farkındalıkla olduğu kadar sosyal kaygıyla da ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Buna ilaveten, cesaret olgunluk, iyimserlik, özsaygı, kendini kandırmanın güçlenmesi, öz gerçekleştirim, kişisel öz farkındalık, sosyal kaygı, merak, duyguların rasyonel ifadesi ve iç gözlem kavramları gelişime açıklığı gösterirken, dışa vurulmamış güç motivasyonu, esneklik, Tip A Davranış Modeli (Costa ve McCrae 1992a), öfke, hırsını başkasından alma, öfke kontrolü ve duyguların rasyonel ifadesi kavramları uyumluluğa bağlanmıştır. Öz disiplin/sorumluluk kişisel öz farkındalık, sosyal kaygı, Tip A davranış modelinin bileşenleri, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, yaşam amacı, kontrol odağı, öz kontrol ve bireyin kendine olan inancı (Marshall vd. 1994) ile ilişkilendirilmiştir.

Beş faktör modeli aynı zamanda spor yapmak, sigara içmek, trafik kazasına karışmak ve içki içmek gibi sağlık uygulamalarıyla da ilişkilidir. Mesela beş faktörün her birinin diğerinden ve sağlık uygulamalarından ayrıştırıldığı bir birleştirilmiş veri analizinde Booth-Kewley ve Vickers (1994), şu tespitleri gerçekleştirmiştir;

1. Öz disiplin sağlık davranışları, kaza kontrol davranışları ve trafikte risk almayla bağlantılıdır,
2. Nevrotiklik herhangi bir sağlık uygulaması ile bağlantılı değildir,
3. Dışadönüklük trafikte risk alma davranışları ile bağlantılıdır,
4. Gelişime açıklık maddesi risk alımıyla bağlantılıdır ve
5. Uyumluluk trafikte risk alma davranışı ile bağlantılıdır.

60 yıldan uzun süreli boylamsal ilginç bir araştırmada Tucker ve diğerleri (1995) sigara ve alkol kullanımının çocukluktaki öz disiplinle negatif olarak yordayabileceğini, yani öz disiplin ölçümündeki yüksek puanların sağlık açısından daha az risk almayla ilişkilendirilebileceğini göstermiştir. İlginç olarak sigara içme davranışı neşeli olma (yani dışadönüklük) ile pozitif olarak yordayırken, sosyallik (yani dışadönüklük) alkol kullanımı ile pozitif olarak bağlantılıdır ki bu da bu tip özelliklerin sağlık üzerinde potansiyel negatif bir etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir (Tucker vd. 1995).

2.2.2.5. İşten Ayrılma Niyeti

Avustralya'nın en büyük finans kuruluşlarından (N ¼ 784) birinde çalışan bireysel bankacılık çalışanları üzerinde ulusal düzeyde yapılan bir araştırmada prim

odaklı veya duygusal bağlılığa sahip yüksek performanslı çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki prim odaklı olmadaki artışlarla önemli düzeyde bir artış sergilememektedir (Voigt ve Hirst 2014).

Hizmet şirketleri dâhil olmak üzere Pakistan'daki sekiz şirketin çalışan-süpervizör çiftleri (N = 321) üzerinde yapılan çalışmadan alınan bilgilerle birlikte kişilik etkisi (pozitif duygusallık ve negatif duygusallık) ile anahtar iki iş sonuç değişkeni (iş performansı ve sirkülasyon) arasındaki ilişkilerin iş tatmini seviyesine bağlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan çalışma sonuçlarına göre, pozitif ve negatif duygusallık performansı ve işten ayrılma niyetini etkilemekte, iş tatmini bu ilişkileri ılımlı hale getirmektedir (Bouckennooghe vd. 2013).

D.-C. Lee ve diğerleri (2012) yabancı şirketlerde çalışanların, kurumsal sponsorluk, örgütsel bağlılık, örgütsel uyum ve sirkülasyon niyeti arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Sonuçlar şu şekildedir; daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanların sirkülasyon niyeti daha düşüktür. Örgütsel bağlılık örgütsel uyumu artırabilmektedir; daha yüksek düzeyde örgütsel uyuma sahip şirketlerdeki sirkülasyon niyeti daha düşük olacaktır, aynı düzeyde örgütsel bağlılığa sahip şirketlerdeki kurumsal sponsorluk benzer özelliklere sahip başka şirketlerdekinden daha yüksek düzeyde olduğunda sirkülasyon niyeti de daha düşük olacaktır. Örneklem içerisinde örgütsel bağlılık puanı düşük olmasına rağmen örgütsel bağlılığın ve uyumun pozitif etkide bulunduğu desteklenmiştir.

Tepper ve diğerleri (2009) tarafından suiistimal edilen gözetim ve astların işyeri sapmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla ikili bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Üç şirketin çalışanlarıyla gerçekleştirilen kesitsel çalışmanın sonuçları, suiistimal edilen gözetimin astların işten ayrılma niyetleri yüksek olduğunda astların işyeri sapmaları ve süpervizör kaynaklı sapmalarla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Sonuçlar ayrıca işten ayrılma niyeti yüksek olduğunda suiistimal edilen gözetimin şirket kaynaklı sapmadan ziyade süpervizör kaynaklı sapmayla alakalı olduğunu desteklemektedir.

Tett ve Meyer (1993) yaptığı derlemede, 155 çalışmadan toplam 178 bağımsız örneklemden elde edilen bulgularla çeşitli sonuçlar elde etmiştir. Araştırmaya göre (a) tatmin ve bağlılık ayrı ayrı niyet/idrakin yordanmasına katkıda bulunmakta; (b) niyet/idrak bağlılıktan ziyade tatminle daha iyi yordanmakta; (c) niyet/idrak sirkülasyonla alakalı neredeyse bütün davranışsal bağlara aracılık etmekte; ve (d) sirkülasyon sürecine davranışsal katkıların tekli ölçekler karşısında çoklu ölçeklerin kullanımına, göre değişiklik göstermektedir.

2.2.2.6. İşe Yabancılaşma

Literatürde çokça atıf alan, akıl hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, öznel olarak bir kişinin iş aktiviteleri üzerindeki etkisizliği olarak tanımlanan yabancılaşma incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, otorite ilişkilerinin astları karşılıklı olarak etkilemesi durumunda yabancılaşma artmaktadır. Bu, özellikle uygulayıcılar ve denekleri arasında büyük konumsal uyumsuzluklar bulunduğu, otoritenin diktatörce uygulandığında ve otoritelerin fiziksel olarak erişilemez olduğu durumlarda daha belirgindir. Hastane fırsat yapısı içerisindeki kariyer tecrübeleri yabancılaşmayla alakalıdır; sınırlı başarı ve harici iş ödülleri açısından tatminsizlik yabancılaştırıcı etkenlerdir. Sonuç olarak, izole ve sosyal bağlar dışında görev yapan çalışanlar yoğun yabancılaşmaya maruz kalır (Pearlin 1962).

Davranış bilimi literatüründe işe yabancılaşma ve iş tatmini yaklaşımları paralel olsa da ayrı çalışma alanlarıdır. Bu yaklaşımların aynı yapının farklı terimleri mi yoksa farklı yaklaşımlar mı olduğunu belirlemek amacıyla operasyonel ölçütler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sonucunda sadece işle alakalı değişkenler incelendiğinde iki yaklaşımın ölçütlerinin oldukça benzer olduğunu ortaya konulmuştur. Aslında, işe yabancılaşma resmi eğitim seviyesine farklı açılardan bağlı görünmekte ve sadece belirli mesleki seviyeler için geçerli olmaktadır. Sonuçlar, iki değişkenin ölçümleri arasındaki kayda değer iç içe geçmiş bir örtüşmenin işe yabancılaşmanın yeniden hayata geçirilmesinde değer biçen veya subjektif bir reaksiyondan ziyade yapısal ve objektif bir durum olduğunu göstermektedir (Seybolt ve Gruenfeld 1976).

Hindistan’da, işe yabancılaşmanın mevcut teorik açıklamaları ve batı dünyasında geliştirilen düzeltici yönetim uygulamalarını değerlendirmek amacıyla yapılan bu çalışma, öncelikle yabancılaşmanın batıya özgü kalıtsal kültürel yargı izahat modellerini belirleyerek desteklenmekte ve bunun Hindistan gibi doğu toplumlarının yabancılaşma ve aksi olan işe bağlılık kavramlarını açıklamakta ne denli başarısız olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak bu çalışma, Hindistan’daki çalışanlar arasındaki yabancılaşmanın gelişiminden sorumlu bazı kritik ve yerel değişkenlerini incelemektedir. Hindu çalışanların vakası gelişen bir ülke bağlamında yabancılaşma araştırması açısından aydınlatıcı bir örnek teşkil etmektedir ki bu batıya has izahat modellerini tamamen kabul etmenin ötesinde yerel izahatlerin keşfedilmesini teşvik etmektedir (Kanungo 1990).

Cheung (2008) tarafından Hong Kong da yapılan bir çalışmada elde edilen bulgulara göre, çalışan bağlılığı konusundaki geciken iş yapılanmasının etkisi net değildir, çünkü işin yeniden yapılandırılması hem stresli hem de çalışma şartlarında gelişmelere açıktır. Bu etki, işe yabancılaşma ile birlikte ortaya çıktığında özellikle alt sınıf çalışanlarda muhtemelen zararlıdır çünkü işçi bununla baş etme gücüne sahip değildir. Bu olasılıklar Hong Kong’da rastgele seçilmiş çalışan insanlarla gerçekleştirilen telefon görüşmeleri vasıtasıyla incelenmiştir. Sonuçlar, işin yeniden yapılandırılmasının iş bağlılığına şartlara bağlı olarak zarar verdiğini desteklemektedir. Farklı geçmiş özelliklerle yordanabilen işin yeniden yapılandırılması ve işe yabancılaşma arasındaki bağımsızlığın bulguları açısından seçenekler güvenilirdir. Dolayısıyla işe yabancılaşmaktan kaçınmanın güçlendirilmesi işin yeniden yapılandırılması açısından çalışanların iş bağlılığı için tavsiye edilmektedir (Cheung 2008).

Camerino ve diğerleri (2005) tarafından, hemşirelik mesleğinde yaşa bağlı olarak değişiklik gösteren işe yabancılaşma mekanizması tarafından bozulabilen iş yapabilme yeteneğini ortaya koyabilmek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Bir sonraki çalışmaya katılacak olan hemşireler arasından 27.146 hemşire örnekleme seçilmiştir. Yaşa ek olarak işe yabancılaşma belirleyicileri olarak işyerindeki tacizler değerlendirmeye alınmıştır. İşe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlamlar işe yabancılaşmanın belirtileri olarak kullanılmıştır. Nihai olarak iş

yapabilirlik endeksi (WAI) sonuç değişkeni olarak ele alınmıştır. İşe yabancılaşma hipotezini değerlendirmek amacıyla yapısal bir denklem model olarak kullanılmıştır. Model, verilere iyi bir şekilde uyum sağlamıştır. Araştırma bulgularına göre işe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlamlar iş yapabilirlik (WAI) üzerinde farklı etkilere sahiptir. Yoğun iş talepleri, iş yerindeki yüksek düzey taciz ve düşük iş kontrolü ve yaş, iş kontrolü üzerinde (işe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlikler ve işe yüklenen anlam vasıtasıyla) direkt ve dolaylı etkilere sahiptir. Daha yaşlı hemşirelerin düşük iş yapabilirliğinin sebebi yaşa bağlı etkenlerle birlikte daha da artan iş yükü, düşük iş kontrolü ve işyerindeki tacizdir. Bu durumun aksine 50 yaşın altındaki hemşirelerde azalan iş yapabilirliğinin sebebi hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlam olup bunlar hemşirelerin daha profesyonel bir yapıya ve daha üst düzey mesleki bir tecrübeye ulaşmalarını engellemektedir.

Hollanda’da ebelerle (N: 790, cevap oranı %61) yapılan araştırmada ise yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutu incelenmiştir. Elde edilen bulgular, işe yabancılaşmanın (güçsüzlük ve anlamsızlık) örgütsel bağlılığı, iş çabasını ve düşük bir oranda iş-aile kuvvetlendirmesini etkilediğini göstermektedir. Yüksek düzeydeki iş anlamsızlığı özellikle bu sonuçlar üzerinde negatif olarak etkilidir (Tummers ve Den Dulk 2013).

2.2.2.7. Tükenmişlik

“Başarı başarıyı doğurur” deyişine birçok insan katılacaktır. Bununla birlikte bu hikâyenin tamamı değildir. Salanova ve diğerleri (2010) psikososyal faktörlerin (yani performans engelleri ve kolaylaştırıcıları) olduğu kadar psikolojik sağlığın da (yani tükenmişlik ve bağlılık) başarı üzerindeki ilave etkilerini incelemektedir. Araştırmacılar, temelde daha özel olarak ileriki performansı direkt olarak etkilemek yerine engellerin ve kolaylaştırıcıların sağlık vasıtasıyla dolaylı bir etkide bulunduğunu gösterme amacı gütmektedirler. Bu amaçla toplam 527 üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklem ile gerçekleştirdikleri çalışmada; öğrencilerin eski ve yeni ortalama notları üniversite kayıtlarından alınmıştır. Sonuçlara göre yapısal eşitlik modellemesi öğrencinin gelecek performansı için en iyi yordayıcının önceki performansı olduğunu

göstermiştir. Beklenildiği gibi çalışma bağlılığı bir yandan performans engelleri ve kolaylaştırıcıları arasındaki ilişkiye, bir yandan da gelecekteki performansa aracı olmaktadır. Beklentilerin aksine, engellerin varlığı ve kolaylaştırıcıların yokluğu ile güçlü bir biçimde ilişkilendirilmesine rağmen tükenmişlik gelecekteki performansı yordamamaktadır. Sonuçlarımız sadece “başarı başarıyı doğurur” (yani gelecek performansın en iyi yordayıcısı geçmiş performanstır) düsturunun değil aynı zamanda çalışma bağlılığı gibi pozitif psikolojik durumların gelecekteki performansı açıklamakta önemli olduğunu, en azından çalışma tükenmişliği gibi negatif durumlardan daha önemli olduğunu göstermiştir.

Świetochowski (2011) yaptığı çalışmada, Ludz'ta üç üniversiteden (üniversite, tıp akademisi ve teknik üniversite) 97 akademik personel ile lisede çalışan 100 öğretmen karşılaştırmıştır. Sonuçlar liselerden ziyade üniversitelerdeki tükenmişlik sendromunun daha düşük olduğunu göstermiştir. Bireysel faktörler arasında sadece iki mizaç özelliği (duygusal tepkisellik ve sürdürme) ve bir kişilik özelliğinin (dışa dönüklük) profesyonel tükenmişlikte önemli belirleyiciler gibi görüldüğünü ifade etmiştir. Algılanan sosyal desteğin ise tükenmişlik sendromunun ilerlemesini durdurmadığını belirlemiştir.

Watts ve Robertson (2011) akademik personelin tükenmişlik durumu hakkında bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, akademik personelin özellikle yüksek lisans olmak üzere yüksek sayıda öğrenci ile ilgilenmek durumunda kalmasının tükenmişliği güçlü bir biçimde yordadığını ortaya koymaktadır. Diğer yordayıcı değişkenler arasında cinsiyet ve duygusal tükenmişlik boyutunda tipik olarak yüksek puan alan erkek ve kadın akademisyenlerde bulunan daha yüksek benlik yitim puanları bulunmaktadır. Ayrıca yaş da bir ilişki ortaya koymaktadır, daha genç personel duygusal tükenmişliğe karşı daha korunmasızdır. Üniversite akademisyenlerinin tükenmişliği okul öğretmenleri ve sağlık çalışanları gibi hizmet sektör çalışanları ile mukayese edilebilir. Mevcut inceleme farklı üniversite bağlamları arasındaki karşılaştırmaların yetersizliğini göstermektedir, dolayısıyla üniversite akademisyenlerinin tükenmişliğini ölçerken kurum yaşı gibi ılımlaştırıcı değişkenlerin potansiyel etkilerini kontrol etmek amacıyla birden çok kampüste gerçekleştirilen çalışmalar yapılması gerektiğini belirtmiştir.

Kahn ve diğerkleri (2015) Pakistan'daki üniversitelerde çalışan akademisyenlerin demografik değişkenleri ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin akademisyenleri nasıl etkilediğini incelemek amacıyla, 265 katılımcıya anket bazlı bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Betimsel analiz gibi istatistiksel teknikler kullanılarak ortaya konan sonuçlar genç akademisyenlerin yüksek düzeyde tükenmişliğe sahip olduklarını ve cinsiyet ve medeni durumun tükenmişlik düzeyi üzerinde bir fark yaratmadığını ortaya koymaktadır. Bu çalışma ayrıca yaş, tecrübe ve görevlendirmenin tükenmişlik düzeyi ile kayda değer bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir.

Kesitsel olarak tasarlanmış, rastgele seçilen (N=409) üniversite çalışanlarının iş yeri rahatsızlık sebeplerini belirlemeye yönelik bir araştırmada belirlenen rahatsızlık sebepleri şunlardır: fiziksel çevre (çalışma ortamı, fiziki durumlar, seyahat/erişim), organizasyon (programlar, yapı, fonksiyonlar, kişiler arası ilişkiler) ve bireysel şartlar (iş yükü, güçsüzlük, ödüller, savsaklama). Hiyerarşik yapıyı beğenmeyen çalışanlar coşkulu; rutin görevlerden şikâyet edenler yeterince motive olmamış; yapı kontrol sistemlerinden rahatsız olanlar yıpranmış olarak sınıflandırılabilirler (Montero-Marín vd. 2013).

Umman'da akademik profesyoneller ile yapılan bir çalışmada, toplam tükenmişlikteki artışın ve duygusal tükenmişlik ile düşük kişisel başarı olarak adlandırabileceğimiz iki faktörü, iş tatminini azaltmaktadır. Bununla birlikte, tükenmişliğin üçüncü faktörünün, yani benlik yitimi, iş tatminiyle pozitif bir ilişkisi bulunmaktadır. Düşük tükenmişlik ve yüksek iş tatminindeki yüksek maneviyat etkisi tükenmişliğin üç faktörünü de negatif yönde etkilemektedir. Bulgular, maneviyatın tükenmişlik ve iş tatmini arasında bulunan ilişkideki ılımlılaştırıcı etkisini göstermemektedir. Öğretmenlerde görülen tükenmişlik, örgütsel psikoloji alanında çalışan akademik enstitülerin ve araştırmacıların yönetimi için tavsiyeler barındıran bulguları hem akademik hem de ekonomik açıdan etkilemektedir (Kumar, 2015).

Gibson ve diğerkleri tarafından (2016) yılında Atletizm antrenörleri ile bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Daha önceki yapılan araştırma sonuçları da dikkate alınarak, örneğin MBI ve ATBI tarafından ölçüldüğü kadarıyla kişisel ve çevresel etmenler atletizm antrenörlerinin tükenmişlikleri kuvvetli bir şekilde

ilişkilendirilmektedir. Elde edilen bulgulara göre, bir atletizm antrenörünün tükenmişlik algısını artıran tek bir etmen belirlemek zorken antrenörler durumla alakalı karakteristikleri göz önünde bulundurmalı ve tükenmişlik riskini azaltacak aksiyonlar almalıdır (Gibson, Cohen ve Boyce 2016). Benzer bir çalışmada Short vd. (2015) 101 antrenör ile yaptığı çalışmada, koçluk etkisi ile tükenmişlik arasında negatif bir etki belirlemişlerdir. Düşük etkili koçların yüksek etkili koçlara göre daha fazla tükenmişlik hissettiğini belirlemiştir (Short vd. 2015).

Güney Afrika'daki yükseköğretim kurumlarından sınıflara ayrılmış rastgele örneklem (N=595) üzerinde kesitsel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, iş taleplerinin ve yeterli iş kaynağı bulunmamasının tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu teyit ederken, iş kaynaklarının çalışan bağlılığına katkıda bulunduğunu göstermiştir. Tasarrufi iyimserlik, iş kaynakları algısı üzerinde güçlü ve direkt bir etkili iken, tükenmişlik, çalışan bağlılığı, hastalık ve örgütsel bağlılık üzerinde güçlü bir şekilde dolaylı olarak (iş kaynakları vasıtasıyla) etkilidir. Bu çalışmanın sonuçları tükenmişliğin ve bağlılığın çift süreç modelini tasarrufi iyimserliğin model yapısı üzerindeki güçlü etkilerini göstererek ileri taşımaktadır (Barkhuizen, Rothmann, ve Van De Vijver 2014).

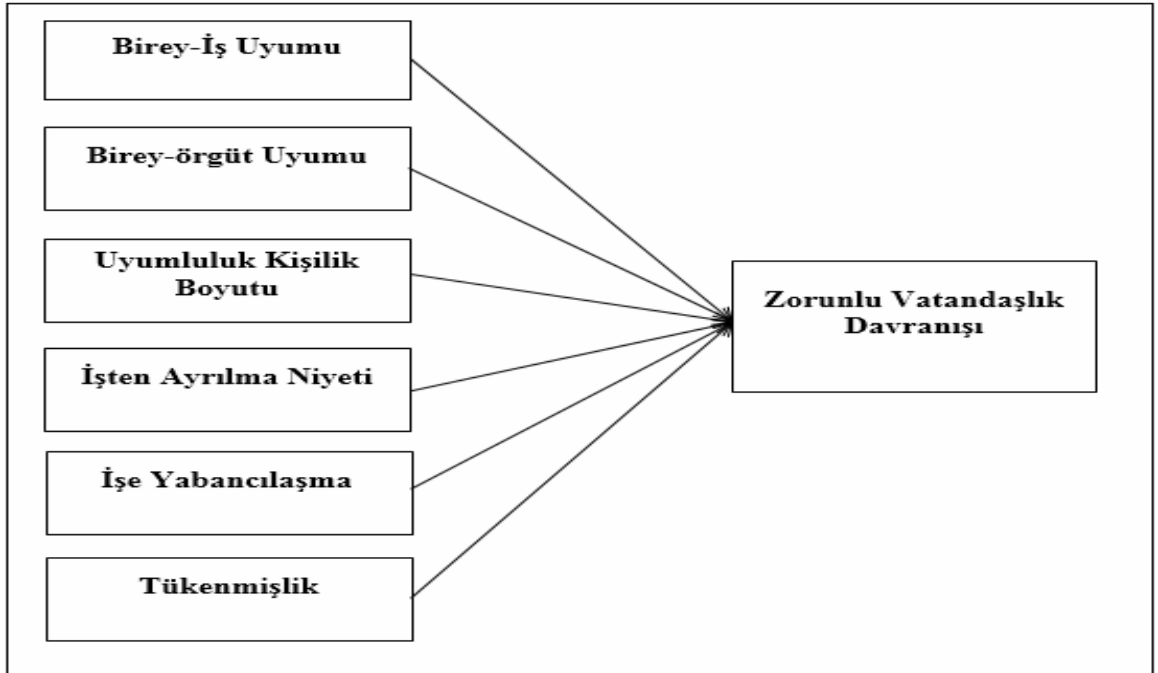
III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, ana kütle ve örnekleme, veri toplama yöntemi ile veri toplama araçları ve verilerin çözümlemesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada nicel araştırma yaklaşımına ilişkin genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma probleminin çözümünde kullanılacak olan veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmanın şekilsel modeli aşağıda verilmiştir.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın ana kütlesi Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Örneklem grubu ise bu ana kütle içerisinde rastlantısal yöntemle seçilen kamu veya özel eğitim kurumlarının ilgili bölümlerinde çalışan 301 (214 Kadın, 87 Erkek) akademik personelden oluşmuştur.

Tablo 3.1: $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Ana kütle Büyükliği	± 0.03 örneklem hatası			± 0.05 örneklem hatası			± 0.10 örneklem hatası		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 Milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50

Tablo 3.1. incelendiğinde, örneklem hatasını azaltmak için örneklem büyüklüğünün artırılması gerektiği görülmektedir. Diğer yandan seçilen hata payına göre belli bir değerden sonra örneklem büyüklüğünün artmasına gerek olmadığı söylenebilir.

Araştırmanın ana kütlesi Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelden oluşmaktadır. Araştırma evreninde yer alan eleman sayısı $\pm 25;1350$ kişidir.

Tablo 3.1’den hareketle değerlendirmeye alınan eleman sayısının evreni temsil edebilecek büyüklükte olduğu söylenebilir. Aşağıda araştırmaya katılan akademisyenlerin profili yer almaktadır.

Tablo 3.2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadın	214	71,1
Erkek	87	28,9
Toplam	301	100,0
Yaş	Frekans (f)	Yüzde (%)
25-30 Yaş Arası	49	16,3
31-40 Yaş Arası	135	44,9
41-50 Yaş Arası	75	24,9
51 Yaş ve Üzeri	36	12,0
Toplam	295	98,0
Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli	209	69,4
Bekar	92	30,6
Toplam	301	100,0
Eğitim Düzeyi	Frekans (f)	Yüzde (%)
Lisans	27	5,1
Lisans Üstü (Yüksek Lisans)	66	22,5
Lisans Üstü (Doktora)	207	69,3
Toplam	300	96,9
Çalışma Pozisyonu	Frekans (f)	Yüzde (%)
Daimi Statüde	187	62,1
Sözleşmeli Statüde	113	37,5
Toplam	300	99,7
Görev Unvanı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Profesör Doktor	7	2,3
Doçent Doktor	53	17,6
Yardımcı Doçent Doktor	78	25,9
Öğretim Görevlisi	54	17,9
Okutman	29	9,6
Araştırma Görevlisi	69	22,9
Eğitim Öğretim Planlamacısı	0	0
Uzman	9	3,0
Toplam	299	99,3
Lisans Mezuniyet Alanı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	172	57,1
Antrenörlük Eğitimi	31	10,3
Spor Yöneticiliği	42	14,0
Rekreasyon Eğitimi	20	6,6
Diğer	35	11,6
Toplam	300	99,7
Görevi Kabul Konusunda Size Danışıldı mı?	Frekans	Yüzde (%)
Evet Danışıldı	154	51,2
Hayır Danışılmadı	66	21,9
Kısmen Danışıldı	58	19,3
Kabul etmem yönünde telkin edilmek için	23	7,6
Kabul etmemem yönünde telkin edilmek için	0	0
Toplam	301	100,0

Tablo 3.2.’de akademisyenlerin cinsiyet dağılımları incelendiğinde büyük çoğunluğun erkeklerden oluştuğu (%71,1), kadınların oranının düşük olduğu (%28,9) görülmektedir.

Akademisyenlerin yaş aralıkları ve yüzde dağılımları şu şekildedir. Akademisyenlerin, %16,3'ü 25-30 yaş arası, %44,9'u 30-40 yaş arası, %24,9'u 40-50 yaş arası ve %12'si ise 51 yaş ve üzeridir.

Akademisyenlerin medeni durumları itibariyle çoğunluğunun %69,4'ü evli, %30,6'sının ise bekar olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyleri itibariyle dağılımları incelendiğinde ise akademisyenlerin %5,1'i lisans mezunu, %12,5'i yüksek lisans ve %39,3'ünün ise doktora derecesi almış olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin %62,1'i daimi statüde ve %37,5'i sözleşmeli statüde çalıştıklarını bildirmişler fakat bu durum görev unvanında belirtilmiş olan ve üniversitelerde daimi statüde çalışılan iki pozisyon olan profesör doktor ve doçentlerin toplam oranı %19,9'u ile çelişmektedir.

Tablo 3.2.'de akademisyenlerin yerine getirdikleri görevlerinde aldıkları unvanlar incelendiğinde, %2,3'ü profesör doktor, %17,6'sı doçent doktor, %25,9'u yardımcı doçent doktor, %17,9'u öğretim görevlisi, %9,6'sı okutman, %22,9'u araştırma görevlisi ve %3'ünün uzman kadrosunda çalıştığı belirlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılanlar arasında spor eğitimi kurumlarında eğitim öğretim planlamacısı bulunmadığı, uzman unvanlıların ise çok az olduğu, çoğunluğun ise yardımcı doçent ve araştırma görevlileri olduğu görülmektedir.

Mezuniyet alanlarına göre, akademisyenlerin yarısından fazlasının %57,1'i Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, %10,3'ü Antrenörlük Eğitimi, %14'ü Spor Yöneticiliği, %6,6'sı Rekreasyon Eğitimi ve %11,6'sının diğer alanlardan mezun olduğu belirlenmiştir. Buna göre spor eğitimi kurumlarında, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği mezunlarının istihdamının daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların "Görevlendirme yapılırken, görevi kabul konusunda size danışıldı mı?" sorusuna katılımcıların verdiği cevaplar neticesinde; akademisyenlerin %51,2'si görevlendirmelerde kendisine danışıldığını, %21,9'u danışılmadığını, %19,3'ü kısmen danışıldığını ve %7,6'sı görevi kabul etmeleri yönünde telkin edilmek için danışıldığını

belirtmişlerdir. Buna göre yönetimlerin görevlendirme yaparken büyük oranda akademisyenlere danıştığı belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara ait demografik değişkenler, ikinci bölümde ise araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenmiş olan ölçeklerde yer alan toplam 7 değişkene ait 48 ifade yer almaktadır. Anketler katılımcılara elektronik posta aracılığıyla ulaştırılmıştır.

Araştırma anketinde kullanılan tüm ölçeklerde yer alan ifadeler 5 dereceli Likert formatında oluşturulmuş ve ölçeğin yönergesi de buna uygun olarak yapılandırılmıştır. Derecelendirme, “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “kararsızım” (3), “katılıyorum” (4) ve “kesinlikle katılıyorum” (5) şeklinde yapılmakta ve puanlanmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde anket formunda yer alan ölçeklere ilişkin bilgiler yer alacaktır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun olarak akademisyenlerin yaşları, eğitim durumları ve tecrübeleri, çalışma statüsü vb. ile ilgili bilgi toplamak için hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Akademisyenlerin örgütsel davranış ve tutumlarının belirlenmesi için ise aşağıdaki ölçekler kullanılmıştır;

- 1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği:** Vigota-Gadot (2007)’den uyarlanan tek boyutlu beş maddeli Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ZVDÖ) kullanılmıştır. Vigota ve Gadot’un (2007) geliştirdiği anketin kullandığı çalışmada, Zhao ve diğerleri (2014) Cronbach alpha değerini 0,87

olarak belirlenmiştir. Şeşen ve Soran (2013) yaptığı çalışmada ise 0,94 olarak belirlenmiştir. Ölçek “İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor”, “İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır” ve “Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir” gibi ifadeler içermektedir.

2. **Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği:** Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen dört maddelik, tek boyutlu kişi-örgüt uyumu ölçeği kullanılmıştır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,82 olarak belirlenmiştir. “Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.”, “Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.”, “Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.” ve “Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.” ölçekte yer alan ifadelerdir.
3. **Birey-İş Uyumu Ölçeği:** Akademisyenlerin birey-iş uyumunu ölçmek için Saks ve Ashforth (2002) tarafından geliştirilen dört maddelik tek boyutlu kişi-iş uyumu ölçeği kullanılmıştır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,80 olarak belirlenmiştir. “Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler işin gereksinimlerini karşılamaktadır.”, “Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.”, “Yaptığım iş benim için en uygun olan iştir.” ve “Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.” Ölçekte yer alan ifadelerdir.
4. **Uyumluluk Ölçeği:** Uyumluluğun ölçülmesinde Costa ve McCrae (1992) tarafından geliştirilen tek boyutlu on iki ifadeden oluşan, Neo FFI Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Karaca (2015) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,86 olarak belirlenmiştir. Ölçek, “Tanıştığım her insana karşı, nazik olmaya çabalarım”, “Arkadaşlarımla ve ailemle, sık sık müzakere yaparım”, “Bazı insanlar, benim, bencil ve egoist olduğumu düşünür” ve “Bazı insanlar, benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür” ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.

5. **İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** Akademisyenlerin işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla, Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilen tek boyutlu, altı ifadeden oluşan, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ) kullanılmıştır. Ölçek Küçükusta (2007) tarafından konaklama işletmelerinde uygulanmış ve Cronbach alpha güvenirlik katsayısı 0,72 olarak bildirilmiştir. Ölçek, “Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?”, “Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1’den 5’e kadar derecelendiriniz” ve “Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1’den 5’ye kadar derecelendiriniz” işten ayrılma niyeti ölçeğinde bulunan ifadelerden bazılarıdır.
6. **İşe Yabancılaşma Ölçeği:** Ortar ve Halaçoğlu (2011) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ) kullanılmıştır. Ortar ve Halaçoğlu (2011) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,97 olarak belirlenmiştir. Ölçek tek boyutlu ve on maddeden oluşmakta olup, “Geçimini işten sağlayan insanlar, belirli amaçlar peşinden koşan insanlar tarafından idare edilebilir, yanlış yönlendirilebilirler”, “Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum”, “Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır” ve “İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum”, akademisyenlerde mesleğe yabancılaşma ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.
7. **Tükenmişlik Ölçeği:** Katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Kristensen ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilmiş olan “Tükenmişlik Ölçeğinden” faydalanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 7 ifadeden oluşmaktadır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,90 olarak belirlenmiştir. “İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.”, “İşim duygusal olarak beni yormaktadır.” ve “İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.” Tükenmişlik ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.

3.5. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirliği

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce yapılması gereken, ölçekleri güvenilirliklerinin değerlendirilmesidir. Güvenilirlik, ölçmelerin tekrarlanması halinde ortaya çıkan tutarlı sonuçlardır (Nakip 2006). Yani ölçüm sonuçları farklı yerlerde uygulandığında benzer sonucu vermelidir veya bağımsız ölçümlerde benzer kararlı sonuç alınmalıdır. İçsel tutarlılığın ölçümünde en yaygın olarak kullanılan yöntem “alfa katsayısıdır. Alfa katsayısı sıfır ile bir arasında pozitif bir değer olup ve ağırlıklı standart değişimi ifade eden, ölçeğin için güvenilirliğini test etmede en yaygın kullanılan yöntemdir. Araştırmada ölçek güvenilirliğinden söz edebilmek için ölçülen alfa değerinin 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir. Alfa katsayısının önemli bir özelliği de ölçekte yer alan madde sayısı arttıkça, alfa değerinin de artmasıdır (Nakip 2006; Altunışık 2010). Bu nedenle araştırmada kullanılan ölçekler kısa formulu olanlardan seçilmeye çalışılmıştır.

Anket formunda yer alan her bir değişken için hesaplanan Alpha değerleri Tablo 2’de görüldüğü gibidir.

Tablo 3.3: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Araştırma Değişkenleri	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	5	0,902
Birey- Örgüt Uyumu	4	0,745
Birey- İş Uyumu	4	0,900
Uyumluluk Kişilik Boyutu	12	0,749
İşten Ayrılma Niyeti	6	0,878
İşe Yabancılaşma	10	0,816
Tükenmişlik	7	0,838

Tablo 3.3.’de araştırmada kullanılan ölçeklerin madde sayıları ile Cronbach alfa katsayıları görülmektedir. Değerler incelendiğinde ölçeklerin içsel tutarlılığının yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları 0,745 ile 0,902 aralığında değerler almıştır. Bu sonuç ölçeklerin güvenilir olduğunu ve ölçmek istenilen özelliğin büyük olasılıkla doğru biçimde ölçüldüğünü göstermektedir.

3.6. Verilerin Toplanması

Araştırmanın evreni Türkiye'deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Üniversitelerin ilgili bölümlerinde çalışmakta olan tüm akademik personele anket formu gönderilmiştir. Anketlerin uygulanması aşamasında katılımcıların elektronik postalarına gönderilen anketler aracılığıyla araştırmaya esas teşkil edecek verilerin toplanması sağlanmıştır. Anket yardımı ile birincil kaynaktan toplanan veriler istatistiksel paket programları yardımıyla değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma kapsamında 325 anket cevaplanmış, bunlardan 24 adedi eksiklikler nedeniyle veri setinden çıkarılmış, araştırma toplam 301 katılımcının verdiği cevaplar ile tamamlanmıştır. Araştırmaya katılanların oranı ana kütlenin %24'ü olarak belirlenmiştir. Katılım oranının bu düzeyde kalmasına sebep olarak, veri toplama yönteminde elektronik posta kullanılmış olması gerekçe gösterilebilir. Anket uygulamalarında genellikle yüz yüze iletişim tercih edilmektedir. Gerek iletişim türü gerekse soruların uzunluğu veya zaman alıcılığı yönündeki katılımcı algısı nedeniyle katılım oranı %24 dür.

3.7. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmacı tarafından toplanan veriler önce bilgisayar ortamında SPSS programına kaydedilmiştir. Değerlendirmede öncelikli olarak, ölçek ifadelerine verilen cevapların güvenilirliğine bakılmış, frekans dağılımları incelenmiş, tanımlayıcı ve keşifsel faktör analizleri uygulanmıştır. Araştırma probleminin çözümü için ise t-test, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında araştırma problemi ve hipotezlerine göre sıralı olarak elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelere ilişkin tanımlayıcı istatistiklerden; ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerlerinin, gözlem değerlerinin normal dağılım varsayımlarını karşılama durumu ortaya konulmaya çalışılacaktır.

4.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Zorunlu Vatandaşlık Davranışına ilişkin ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
ZVD1	2,50	1,293	1,671	0,532	-0,806
ZVD2	2,44	1,278	1,634	0,553	-0,793
ZVD3	2,52	1,298	1,684	0,453	-0,939
ZVD4	2,43	1,251	1,566	0,544	-0,826
ZVD5	2,41	1,258	1,582	0,557	-0,791

ZVD: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Tablo 4.1’de zorunlu vatandaşlık davranışı ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,41 ile 2,50 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,25 ile 1,29 arasında değiştiği görülmektedir. Veri setindeki gözlemlerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığını anlamak amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. İstatistik literatüründe sonuçların yansız ve doğru tahminlerde bulunabilmesi için ise çarpıklık değerlerinin ± 2 ve basıklık değerlerinin ± 7 değer aralığında olması gerektirdiği ifade edilmektedir (Nakip 2006). Tablo 4.1 incelendiğinde veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir.

4.1.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Birey-örgüt uyumuna ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2: Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
B-Ö U1	4,20	0,88	0,780	-1,307	2,109
B-Ö U2	3,79	1,04	1,081	-0,818	0,298
B-Ö U3	4,20	0,97	0,947	-1,261	1,294
B-Ö U4	3,71	1,11	1,245	-0,722	-0,152

B-Ö U: Birey-Örgüt Uyumu

Tablo 4.2’de birey-örgüt uyumu ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 3,71 ile 4,20 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapmaya değerlerine bakıldığında ise değerlerin 0,88 ile 1,11 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı görülmektedir

4.1.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Birey-iş uyumuna ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3: Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
B-İ U1	3,23	1,24	1,537	-0,243	-0,905
B-İ U2	2,88	1,33	1,786	-0,007	-1,188
B-İ U3	2,73	1,35	1,826	0,122	-1,240
B-İ U4	2,93	1,20	1,441	0,013	-0,944

B-İ U: Birey-İş Uyumu

Tablo 4.3’de birey-iş uyumu ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,73 ile 3,23 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,20 ile 1,35 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı; verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

4.1.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Uyumlu kişiliği ölçmeye yönelik toplam on iki ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. Uyumlu kişiliğe ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4: Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
UYM1	4,45	0,68	0,468	-1,101	0,940
UYM2	4,08	0,77	0,607	-0,906	1,417
UYM3	2,04	1,10	1,228	0,979	0,235
UYM4	3,75	1,22	1,496	-0,915	-0,102
UYM5	2,04	1,06	1,135	0,826	-0,100
UYM6	3,04	1,17	1,381	-0,121	-0,763
UYM7	3,90	0,84	0,706	-0,754	1,081
UYM8	1,99	0,99	0,993	1,023	0,741
UYM9	3,24	1,15	1,324	-0,472	-0,677
UYM10	4,41	0,68	0,463	-1,179	2,209
UYM11	3,42	1,09	1,198	-0,152	-0,858
UYM12	2,44	1,15	1,327	0,480	-0,602

UYM: Uyumlu Kişilik

Tablo 4.4’de uyumlu kişilik ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,99 ile 4,45 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 0,68 ile 1,22 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Bu da uyumlu kişilik ölçeğine ilişkin ifadelerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir.

4.1.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

İşten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik toplam altı ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. İşten ayrılma niyetine ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İAN1	1,68	1,15	1,330	1,637	1,591
İAN2	1,71	1,14	1,320	1,553	1,305
İAN3	1,93	1,27	1,629	1,084	-0,145
İAN4	2,26	1,42	2,026	0,624	-1,087
İAN5	2,14	1,28	1,656	0,808	-0,555
İAN6	1,75	1,13	1,281	1,460	1,221

İAN: İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,71 ile 2,26 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,13 ile 1,42 arasında değiştiği görülmektedir. Tablo 4.5'e bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Değerler incelendiğinde ifadelerin almış oldukları çarpıklık ve basıklık değerlerinin normalite varsayımını karşıladığını ortaya koymaktadır.

4.1.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

İşe yabancılaşma düzeyini ölçmeye yönelik toplam on iki ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. İşe yabancılaşmaya ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6: İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İŞY1	2,69	1,15	1,340	-0,357	-0,673
İŞY2	1,91	1,07	1,149	1,177	0,726
İŞY3	2,26	1,15	1,328	0,632	-0,486
İŞY4	2,30	1,20	1,445	0,675	-0,545
İŞY5	2,56	1,21	1,474	0,385	-0,903
İŞY6	2,18	1,17	1,370	0,808	-0,297
İŞY7	2,20	1,07	1,153	0,766	-0,082
İŞY8	2,68	1,58	2,511	0,277	-1,537
İŞY9	1,70	1,09	1,202	1,677	1,973
İŞY10	2,47	1,43	2,063	0,492	-1,144

İŞY: İşe Yabancılaşma

Tablo 4.6'da işe yabancılaşma ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,70 ile 2,69 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,07 ile 1,58 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Bu da işe yabancılaşma ölçeğine ilişkin ifadelerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir.

4.1.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Tükenmişlik düzeyini ölçmeye yönelik toplam yedi ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. Tükenmişlik ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
TÜK1	2,90	1,28	1,650	0,111	-1,121
TÜK2	2,37	1,26	1,594	0,681	-0,621
TÜK3	2,25	1,18	1,399	0,827	-0,232
TÜK4	3,72	1,12	1,275	-0,720	-0,319
TÜK5	2,79	1,29	1,681	0,272	-1,064
TÜK6	2,26	1,28	1,639	0,800	-0,451
TÜK7	2,35	1,35	1,834	0,756	-0,649

TÜK: Tükenmişlik

Tablo 4.7’de tükenmişlik ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,25 ile 3,72 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,12 ile 1,35 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı görülmektedir. Bu verilerden hareketle tükenmişlik ifadelerine verilen cevapların normal dağılım sergilediği görülmektedir.

4.2. Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Keşifsel faktör analizi bir veri matrisinde yer alan temel yapıyı tanımlamayı ve bu yapıyı oluşturan her bir boyutu ayrı ayrı belirlemeyi amaçlar. Faktör analizinin geçerliliğini gösteren bir test olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi örneklem büyüklüğünü ölçmeye yarayan bir test olup, örnek büyüklüğünün analizlere devam edebilmek için KMO değerinin %60’ın üzerinde olması arzulanır (Nakip 2006). Ayrıca χ^2 değerinin yüksek olması ve p değerinin 0.05 düzeyinde anlamlı olması gereklidir.

Keşifsel faktör analizinde tüm ölçekler için faktör yüklerinin hesaplanmasında temel bileşen tahmin yöntemi ve varimax döndürme tekniği uygulanmış, öz değerleri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmış, faktör yüklerinin ise 0.50'den büyük olması koşulu aranmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler için keşifsel faktör analizi sonuçları aşağıda sıralandığı şekildedir.

4.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışına İlişkin Keşifsel Faktör Analizi

Beş ifade ve tek boyuttan oluşan zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.8'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.8: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı $VE=76,308$ $\alpha=.902$		
S.1	İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor.	0,878
S.2	İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır.	0,881
S.3	Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir.	0,896
S.4	"Zamanımın ve enerjimin yetersiz olduğu zamanlarda bile", resmi yükümlülüklerimin ötesinde, diğer meslektaşlarıma yardım etmeye	0,832
S.5	Yöneticime (Amirime), isteğim ve resmi zorunluluklarımdan dışında yardımcı olmaya zorlandığımı hissediyorum.	0,880
N=301; KMO= 0,859		
Bartlett's Sph. $\chi^2=1156,836$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,308		

Tablo 4.8' de görüldüğü üzere, örgütlerde insan enerjisi ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,859), χ^2 değerinin yüksek ve $p=0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise zorunlu vatandaşlık davranışını oluşturan ölçüm modelinin %76,308'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam dört ifade ve tek boyuttan oluşan birey-örgüt uyumu ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.9’da görüldüğü gibidir.

Tablo 4.9: Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Birey-Örgüt Uyumu $VE=56,981$ $\alpha=.745$		
S.1	Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.	0,744
S.2	Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.	0,819
S.3	Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.	0,790
S.4	Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.	0,830
N=301; KMO= 0,782		
Bartlett'sSph. $\chi^2=313,205$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %56,981		

Tablo 4.9’da görüldüğü üzere birey-örgüt uyumu ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60’dan büyük (0,782), χ^2 değerinin yüksek ve $p= 0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise birey-örgüt uyumu ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %56,981’ini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam dört ifade ve tek boyuttan oluşan birey-iş uyumu ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.10’da görüldüğü gibidir.

Tablo 4.10: Birey-İş Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Birey-İş Uyumu $VE=76,928$ $\alpha=.900$		
S.1	Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler için gereksinimlerini karşılamaktadır.	0,844
S.2	Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.	0,933
S.3	Yaptığım iş benim iş en uygun olan iştir.	0,914
S.4	Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.	0,811
N=301; KMO= 0,808		
Bartlett'sSph. $\chi^2=825,135$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,928		

Tablo 4.10’da görüldüğü üzere birey-iş uyumu ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60’dan büyük (0,808), χ^2 değerinin yüksek

ve $p=0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise birey-iş uyumu ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %76,928'ini açıkladığı görülmektedir.

4.2.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

12 ifade ve tek boyutlu olarak oluşan uyumlu kişilik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.11'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.11: Uyumlu Kişilik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Uyumlu Kişilik VE=59,033 $\alpha=,749$		
S.1	Tanıştığım her insana karşı, nazik olmaya çabalarım	0,773
S.2	Arkadaşlarımla ve ailemle, sık sık müzakere yaparım.	0,602
S.3	Bazı insanlar, benim, bencil ve egoist olduğumu düşünür.	0,762
S.4	Başkalarıyla işbirliği yapmayı, rekabet etmeye tercih ederim.	0,812
S.5	Başkalarının niyetlerine karşı, alaycı ve şüpheli yaklaşırım.	0,642
S.6	İnanıyorum ki, müsaade edersen, birçok insan sana karşı avantajlı duruma geçebilir.	0,824
S.7	Birçok insan benden hoşlanır.	0,777
S.8	Bazı insanlar, benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür.	0,787
S.9	Kuvvetli ve katı tutumlarım vardır.	0,813
S.10	Genellikle düşünceli ve saygılı biri olmaya çalışırım	0,744
S.11	Bir insandan hoşlanmazsam, bunu yüzüne söylerim.	0,830
S.12	Eğer gerekli ise, insanları manipüle etmekten çekinmem.	0,815
N=301; KMO= 0,836		
Bartlett'sSph. $\chi^2=2419,936$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %59,033		

Tablo 4.11'de görüldüğü üzere, algılanan örgütsel adalet ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,936), χ^2 değerinin yüksek ve $p=0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise uyumluluk kişilik boyutunu oluşturan ölçüm modelinin %59,033'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam altı ifade ve tek boyuttan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.12'de görülmektedir.

Tablo 4.12: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

İşten Ayrılma Niyeti VE=76,959 α=,878		
S.1	Önümüzdeki 3 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,884
S.2	Önümüzdeki 6 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,912
S.3	Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,932
S.4	Önümüzdeki 2 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,874
S.5	Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1'den 5'e kadar derecelendiriniz.	0,856
S.6	Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1'den 5'ye kadar derecelendiriniz.	0,800
N=301; KMO= 0,853		
Bartlett'sSph. χ^2=1954,801; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,959		

Tablo 4.12'de görüldüğü üzere işten ayrılma niyeti ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,853), χ^2 değerinin yüksek ve p= 0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise işten ayrılma niyetini oluşturan ifadelerin bir bütün halinde ölçüm modelinin %76,959'unu açıkladığı görülmektedir.

4.2.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam on ifade ve tek boyuttan oluşan işe yabancılaşma ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.13'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.13: İşe Yabancılaşma Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

İşe Yabancılaşma VE=52,166 α=,816		
S.2	Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum.	0,736
S.3	İş hayatım, çoğu anlamsız aktivitelerle geçmektedir.	0,795
S.4	Ne kadar çok çalışırsan çalış, işteki amacına ulaşman zordur.	0,771
S.5	İş'te, coşkulu ve hevesli olmanın zor olduğunu düşünüyorum.	0,738
S.6	İnsanlar, çok çalışarak sadece ücretlerini arttırabilirler.	0,636
S.7	Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır.	0,670
S.9	İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum.	0,696
N=301; KMO= 0,866		
Bartlett'sSph. χ^2=726,460; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %52,166		

Tablo 4.13'de görüldüğü üzere işe yabancılaşma ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,866), χ^2 değerinin yüksek ve p=0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan

varyanslar incelendiğinde ise işe yabancılaşma ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %52,166'sını açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam yedi ifade ve tek boyuttan oluşan tükenmişlik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.14'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.14: Tükenmişlik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Tükenmişlik VE=71,198 α=,838		
S.1	İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.	0,796
S.2	Sabahları başka iş günlerini düşünerek kendimi bitkin hissediyorum.	0,871
S.3	Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum.	0,867
S.5	İşim duygusal olarak beni yormaktadır.	0,834
S.6	İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.	0,808
S.7	İşim yüzünden kendimi tükenmiş hissediyorum.	0,882
N=301; KMO= 0,891		
Bartlett'sSph. χ^2=1260,849; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %71,198		

Tablo 4.14'de görüldüğü üzere tükenmişlik ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,891), χ^2 değerinin yüksek ve p=0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise tükenmişlik ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %71,198'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. Araştırma Problemi ile İlgili Analizler

Araştırmanın bu bölümünde araştırma problemlerinin çözülmesi için yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile zorunlu

vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin tespit edilmesinde korelasyon analizi kullanılmıştır. Doğrusal ilişkileri ortaya çıkarmaya yarayan korelasyon analizi -1 ile +1 arasında bir değerdir. Katsayı pozitif ise, değişkenlerden biri artarken diğeri de artıyor;; negatif ise, değişkenlerden biri artarken diğeri azalıyor demektir (Nakip 2006). Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri tablo 4.15’de görüldüğü gibidir.



Tablo 4.15: Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	Birey-İş Uyumlu	Birey-Örgüt Uyumlu	Uyumlu Kişilik	İşten Ayrılma Niyeti	İşe Yabancılaşma	Tükenmişlik
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	2,4591	1,11419	1						
Birey-İş Uyumlu	2,9410	1,12567	-,343**	1					
Birey-Örgüt Uyumlu	3,9751	,75760	-,353**	,333**	1				
Uyumlu Kişilik	3,2328	,38440	,222**	-,047	-,003	1			
İşten Ayrılma Niyeti	1,9136	1,08496	,319**	-,326**	-,314**	,189**	1		
İşe Yabancılaşma	2,1604	,82257	,450**	-,485**	-,328**	,264**	,466**	1	
Tükenmişlik	2,4850	1,07671	,454**	-,369**	-,385**	,221**	,502**	,681**	1

**=p<0.001

Tablo 4.15’de verilmiş olan korelasyon analizi sonucunda; birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ ($r= -,343$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ ($r= -,353$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde negatif yönde bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,222$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15 incelendiğinde en düşük ilişkinin uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında olduğu sonucuna ulaşılabilir.

İşten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,319$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15 incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişki olduğu görülmektedir.

İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,450$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15’den hareketle işe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında yüksek ilişkinin olduğu söylenebilir.

Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r= ,454$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15’den hareketle tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında en fazla ilişkinin olduğu söylenebilir. Zorunlu vatandaşlık davranışını etkileyen en önemli değişkenin tükenmişlik olduğu görülmektedir.

Birey-iş uyumunun yalnızca birey-örgüt uyumu ile pozitif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Birey-örgüt uyumu yalnızca birey-iş uyumu ile pozitif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Uyumlu kişiliğin, birey-iş uyumu ve birey örgüt uyumu ile negatif yönlü, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. İşe yabancılaşma, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Tükenmişlik, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir.

4.3.2. Medeni Hal ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki ilişki

Tablo 4.16: Medeni Hal Değişkenine Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	AO	Standart Sapma	t	SD	p
Evli	209	2,314	1,036	-3,448	299	0,001**
Bekar	92	2,787	1,217			

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.16’da evli ve bekarların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında evli ve bekâr akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin birbirinden farklı olduğu bulunmuştur ($t_{0,05} = -3,448$). Buna göre bekâr akademisyenlerin ($\bar{x}=2,7870$) zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri evli akademisyenlerin ($\bar{x}=2,3148$) zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinden daha yüksektir.

4.3.2. Görev Unvanı ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Tablo 4.17: Görev Unvanlarına Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p	Farklılık
1. Prof. Dr. - Doç. Dr.	60	2,102	,780	G. Arası	20.347	6	3,391			
2. Yrd. Doç. Dr.	78	2,394	1,155	G. İçi	349.929	292	1,198			
3. Öğretim Görevlisi	54	2,674	1,218	Toplam	370.273	298		2,830	0,011*	1-5
4. Okutman	29	2,289	,9313							
5. Araştırma Görevlisi	69	2,687	1,199							

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.17’de katılımcıların unvanlarına göre zorunlu vatandaşlık puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda F=2,830, p<0,05 istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post-Hoc testlerinden Tukey Testi kullanılmış ve doçent doktorların ($\bar{x}$ =2,083) ortalama değerleri, araştırma görevlilerinin ($\bar{x}$ =2,687) ortalama değerleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

4.3.3. Lisans Mezuniyet Alanı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.18: Birey-İş Uyumu İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p	Farklılık
1. Beden Eğitimi Öğretmenliği	172	2,808	1,13	G. Arası	14,94	4	3,73			
2. Antrenörlük Eğitimi	31	3,008	,988	G. İçi	364,71	295	1,23			
3. Spor Yöneticiliği	42	2,875	1,11	Toplam	379,66	299		3,022	0,018	1-5
4. Rekreasyon Eğitimi	20	3,212	1,15							
5. Diğer Alanlar	35	3,478	1,07							

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.18’de katılımcıların grup bazında birey-örgüt uyumu puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F=3,022$, $p<0,05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post-Hoc testlerinden Tukey Testi kullanılmış ve Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü mezunlarının ($\bar{x}=2,8081$) ortalama değerleri, diğer alanlardan mezun olanların ($\bar{x}=3,4786$) ortalama değerleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

4.3.4. Lisans Mezuniyet Alanı İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Tablo 4.19: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p
1. Beden Eğitimi Öğretmenliği	172	2,358	1,11	G. Arası	7,405	4	1,85		
2. Antrenörlük Eğitimi	31	2,574	1,10	G. İçi	364,58	295	1,23	1,498	0,203
3. Spor Yöneticiliği	42	2,633	1,23	Toplam	371,99	299			
4. Rekreasyon Eğitimi	20	2,900	,94						
5. Diğer Alanlar	35	2,414	1,09						

Tablo 4.19’da katılımcıların grup bazında zorunlu vatandaşlık davranışı puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F=1,498$, $p<0,05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

4.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modelini oluşturan “birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik” bağımsız değişkenleri ile “zorunlu vatandaşlık davranışı” arasındaki ilişkilerin sınanmasına yönelik olarak geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Bu aşamada araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Regresyon analizi metrik bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla sayıda metrik bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Tek bir bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon tek değişkenli regresyon analizi olarak adlandırılır. Birden fazla bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon analizine ise çok değişkenli regresyon analizi denir (Altunışık 2010).

Aşağıda araştırmanın amacı doğrultusunda kurulmuş olan regresyon modellerine ait geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakılarak F değerlerine, değişkenler arası ilişkiyi gösteren regresyon katsayıları olan R değerlerine ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren Beta katsayılarına ve kabul edilen hipotezlere ilişkin regresyon modelleri Tablo 20, 21, 22, 23, 24 ve 25’de yer verilmiştir.

4.4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.20: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R^2	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	4,523	14,047	,000					
Birey-Örgüt Uyumu	-,519	-6,525	,000	,353	,125	42,578	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 4,523 - ,519(\text{Birey-Örgüt Uyumu})$								

Tablo 4.20’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan ilk modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 42,578 ve $p = ,000$ olduğu görülmektedir. R değeri 0,353 ve R^2 değeri 0,125, düzeltilmiş R^2 değeri ise 0,122 olarak hesaplanmıştır.

4.4.2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.21: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey İş Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	3,458	20,431	,000					
Birey-İş Uyumu	-,340	-6,319	,000	,343	,118	39,932	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 3,458 - ,340(\text{Birey-İş Uyumu})$								

Tablo 4.21’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan ikinci modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 39,932 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,343 ve R² değeri 0,118, düzeltilmiş R² değeri ise 0,115 olarak hesaplanmıştır.

4.4.3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişki

Tablo 4.22: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	,383	,719	,473					
Uyumluluk	,642	3,929	,000	0,222	0,049	15,440	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = ,383 + ,642(\text{Uyumluluk})$								

Tablo 4.22’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan üçüncü modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 15,440 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,222 ve R² değeri 0,049, düzeltilmiş R² değeri ise 0,046 olarak hesaplanmıştır.

4.4.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Tablo 4.23: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,832	14,803	,000					
İşten Ayrılma	,328	5,821	,000					
				,319	,102	33,884	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 1,832 + ,328(\text{İşten Ayrılma Niyeti})$								

Tablo 4.23’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan dördüncü modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 33,884 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,319 ve R² değeri 0,102, düzeltilmiş R² değeri ise 0,099 olarak hesaplanmıştır.

4.4.5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki

Tablo 4.24: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,141	7,058	,000					
İşe Yabancılaşma	,610	8,725	,000					
				,450	,203	76,123	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 1,141 + ,610(\text{İşe Yabancılaşma})$								

Tablo 4.24’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan beşinci modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 76,123 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,450 ve R² değeri 0,203, düzeltilmiş R² değeri ise 0,200 olarak hesaplanmıştır.

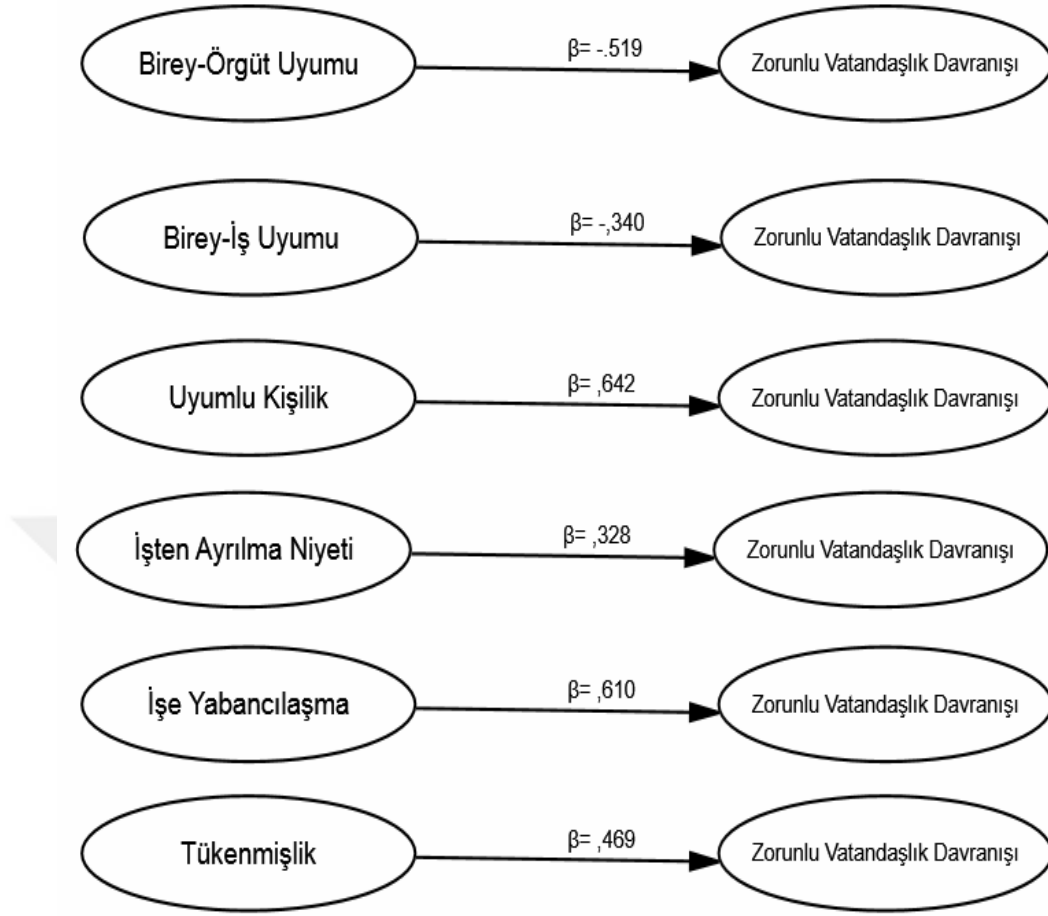
4.4.6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Tablo 4.25: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,293	8,951	,000					
Tükenmişlik	,469	8,802	,000					
				,454	,206	77,476	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 1,293 + ,469_{(Tükenmişlik)}$								

Tablo 4.25’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan altıncı modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 77,476 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,454 ve R² değeri 0,206, düzeltilmiş R² değeri ise 0,203 olarak hesaplanmıştır.

Regresyon analizi sonucunda ortaya çıkmış olan bulguların özet şeklinde gösterimi Şekil 4.1.’de verilmiştir.



Şekil 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki Tekli İlişkiler

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ve araştırmanın bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla kurulmuş olan tekli regresyon modellerinin analizi sonucunda;

- Birey-örgüt uyumu ($\beta = -.519$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_1 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Birey-iş uyumu ($\beta = -.340$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_2 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Uyumlu kişilik ($\beta = .642$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_3 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.

- İşten ayrılma niyeti ($\beta = ,328$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_4 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- İşe yabancılaşma ($\beta = ,610$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_5 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Tükenmişlik ($\beta = ,469$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_6 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Medeni halin ($p = 0,001$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olduğuna dair H_7 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Görev unvanının ($p = 0,011$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olduğuna dair H_8 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Lisans mezuniyet alanının ($p = 0,018$) birey-iş uyumuna etkisi olduğuna dair H_9 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Lisans mezuniyet alanının ($p = 0,203$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olmadığına dair H_{10} hipotezi kabul edilmiştir.

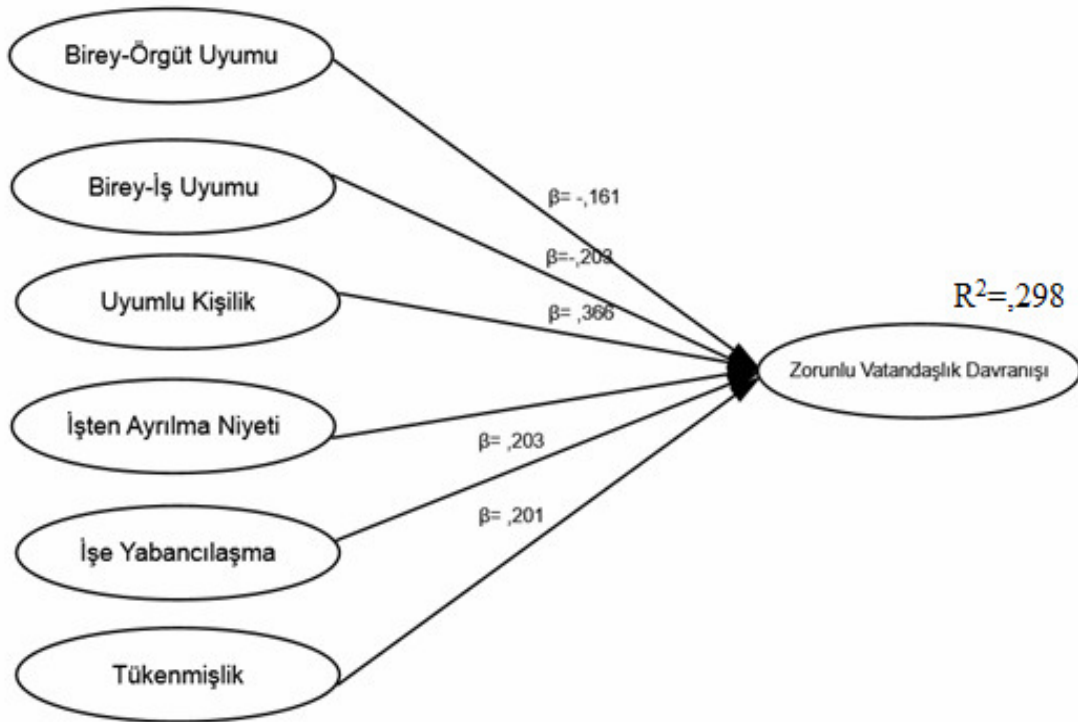
4.4.7. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tüm Değişkenler Arasındaki İlişki

Tablo 4.26: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,559	2,595	,010					Kabul
Birey-İş Uyumu	-,203	-2,398	,017					Kabul
Birey-Örgüt Uyumu	-,161	-2,965	,003					Kabul
Uyumluluk	,366	2,455	,015					Kabul
İşten Ayrılma Niyeti	,033	,542	,588					Red
İşe Yabancılaşma	,203	2,054	,041					Kabul
Tükenmişlik	,201	2,734	,007					Kabul
				,546	,298	20,834	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 1,559 - ,203_{(Birey-İş\ Uyumu)} - ,161_{(Birey-Örgüt\ Uyumu)} + ,366_{(Uyumluluk)} + ,203_{(İşe\ Yabancılaşma)} - ,201_{(Tükenmişlik)}$								

Tablo 4.26’da regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan tüm modellerin

istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerleri 20,834 ve $p = ,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine bakılmıştır. R değeri 0,546 ve R^2 değeri 0,298, düzeltilmiş R^2 değeri ise 0,284 olarak hesaplanmıştır.



Şekil 4.2: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Yapılan çoklu regresyon modeli sonucunda araştırmanın değişkenlerinden birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu; işten ayrılma niyetinin ise çoklu regresyon modeline göre zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Araştırma sonuçlarının daha iyi anlaşılabilmesi ve modelinin sınanması amacı ile değişkenlerle ilgili tekli ve çoklu regresyon analizleri yapılmış ve özet sonuçları aşağıda tablo ile verilmiştir.

Tablo 4.27: Bağımsız Değişkenlerin Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerin Sıralaması

	En fazla Etkileyen Değişken	İkinci Derecede Etkileyen Değişken	Üçüncü Derecede Etkileyen Değişken	Dördüncü Derecede Etkileyen Değişken	En az Etkileyen Değişken
			Negatif Etki		Negatif Etki
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	Uyumlu Kişilik	İşe Yabancılaşma	Birey-İş Uyumlu	Tükenmişlik	Birey-Örgüt Uyumlu
Beta	$\beta = ,366$	$\beta = ,203$	$\beta = -,203$	$\beta = ,201$	$\beta = -,161$

Analizlere göre; bağımsız değişkende meydana gelen değişimi açıklama gücünü ifade eden Beta katsayılarından hareketle zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde en fazla etkili olan değişkenin uyumluluk olduğu görülmektedir. Uyumluluk değişkenini sırası ile işe yabancılaşma, birey-iş uyumu, tükenmişlik ve birey-örgüt uyumu değişkenleri izlemektedir. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile üç değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki varken, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur.

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Matematiksel anlamda, girdi-süreç-çıkıtı olarak basitçe tanımlanabilecek olan örgüt faaliyetleri aslında bu kadar basit değildir. Tüm süreç içinde insanın yani çalışanın varlığı, bireysel özellikler, birey ve grup arası ilişkiler, birey ve örgütsel yapı arasındaki ilişkiler gibi birçok faktör üretime etki edebilir. Örgütsel davranışın çalışma alanına giren konular da bireylerin örgütsel yaşamda ilişkide bulundukları tüm yapılar olarak ifade edilebilir. Örgütler insanlar gibi yaşayan birer organizmadır. Bir dizi amaç ve hedef doğrultusunda karmaşık ilişkilerle faaliyet gösterirler. Örgütlerin ulaşmak istedikleri amaçlar birbirinden farklı olabilir. Örgütlerin başarılı olabilmesi, sektörel farklılıkları, yaşam alanı, kültürel özellikler, nitelikli çalışanlara ulaşım gibi birçok faktöre dayalı olarak değişkenlik gösterir. Başarıyı etkileyen en önemli faktörlerden birisi de örgütün etkin ve verimli çalışabilmesidir. Etkinlik ve verimliliğin çalışanların örgütsel yapıya uyumu ile ilişkili yönleri bulunabilir.

Modern dünyada karşılaştığımız yoğun rekabet örgütlerin hayatta kalmasına etki eden çevresel dış faktörlerden birisidir. Yüksek rekabetin yaşandığı çalışma hayatında bireylerin performansı örgütlerin sürdürülebilirliği için son derece önemli ve dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Günümüzde örgütün entellektüel sermayesi içerisinde ifade edilen insan sermayesi, nitelikleri bakımından işletmeler için günden güne önem kazanmaktadır. Örgüt başarısına etki eden bu denli önemli bir unsurun yönetimi etkinlik ve verimliliği doğrudan etkileyebilmektedir. Çalışanların görev ve sorumluluklarının yanı sıra onlara yönelik yapılan zorlayıcı ikna davranışları olarak nitelendirilen,

çalışanlara ekstra roller üstlenmesine neden olarak çalışan performansına etki eden zorunlu vatandaşlık davranışı konusu örgütsel davranışta çok yeni ve dikkat edilmesi gereken bir konu olarak görünmektedir.

Yurt dışı kaynaklı yapılan çalışmalarda ifade edilen zorunlu vatandaşlık davranışı, güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllülük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalarıdır. Zorunlu vatandaşlık davranışı, işin bir parçası olmayan görev ve faaliyetlerin yapılması yönünde bir iş yeri davranışı türü olan bağlamsal performansın, çalışanlara yönetim tarafından görev dışı işleri kapsayan davranışların yaptırılması ile ortaya çıkan nispeten mecbur kalınarak gerçekleştirilen bir davranış olarak ifade edilebilir. Zorunlu vatandaşlık davranışını iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Gadot 2006a). Ayrıca kötü niyetli yönetim ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, psikolojik güvenliğe tamamen aracılık ettiği belirlenmiştir (Zhao vd. 2013).

Yukarıda da belirtildiği üzere son zamanlarda araştırmacılar tarafından farklı ve yeni bir konu olarak ele alınmaya başlanan zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı ile ilgili literatürde teorik içerikli çok az araştırma bulunmaktadır. Bu nedenle örgütsel davranış için özellikle uygulamalı araştırmaların yapılması gerekmektedir. Özellikle araştırmaya da konu olan eğitim kurumlarında günden güne yaşanan yeni yapılanmalar, yeni açılan bölümler, spor bilimleri fakültelerine dönüşen yüksekokulların sayısı ve niteliği arttıkça rekabet ortamı da oluşmaktadır. Bu ortamda çalışanlara verilen değer ve önemin yönetsel uygulamalarla ifade edilmesi ve çalışanlara hissettirilmesi rekabet üstünlüğünü sağlayacaktır. Birbirini kopyalayan, birbirlerinin uygulamalarını takip ederek taklit eden örgütlerin bulunduğu bir yükseköğretim yapısında çalışanların niteliksel özellikleri örgütlerin iş yapabilme becerisinin, diğer bir deyişle örgütün sahip olduğu insan kaynağının örgüte kazandırdığı katma değer önemi artmaktadır. Olağanüstü rekabet koşullarının olduğu yükseköğretimde üniversitelerin varlığını sürdürmek, tercih edilebilirliğini artırmak, toplumsal fayda sağlamak ve devamlılığını

sürdürebilmek için çalışanlarının sahip olduğu yeteneklerden en iyi şekilde nasıl fayda sağlanabileceği konusu üzerinde hassasiyetle durulması gerekmektedir.

Literatürde çok fazla kaynak bulunmaması nedeniyle maliyet ve zaman kısıtları da göz önünde bulundurularak belirlenen, birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerini nasıl etkileyeceklerini ortaya koymak bu çalışmanın temel amacıdır. Bu amaçla hazırlanan anket formu ile Türkiye’de spor bilimleri alanındaki bölümlerde eğitim veren eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelden toplanan verilerle yukarıda belirtilmiş olan değişkenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkileri incelenerek ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye’de spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Evrende yer alan eleman sayısı $\pm 25;1350$ kişidir. Hazırlanan anket formları elektronik posta aracılığıyla tüm akademisyenlere gönderilmiştir. Araştırmanın örneklemini, oluşturulan anket formunu cevaplayan 301 akademik personelden oluşmaktadır.

Tüm yapılan istatistiki analiz sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışının birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik gibi faktörler tarafından etkilendiğini ortaya koymaktadır. Oluşturulan hipotezlerin tamamının kabul edilmesi bu bağlamda önemli bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin bazı örgütsel tutum ve davranışları ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular, araştırma problemi ve hipotezlerine göre aşağıda tartışılmıştır.

A. Araştırma Problemleri ve Modeline İlişkin Tartışma

1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey-Örgüt Uyumu İlişkisi

Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve

$p = 0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde negatif yönde bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Birey-örgüt uyumu yüksek çalışanlar ile örgütün değerleri arasında yüksek derecede bir uyum söz konusu olacağından, çalışan gönüllü olarak ekstra rol davranışları sergileyecek, üstleri tarafından zorlanarak kendisinin olmayan görevleri yapmasına gerek kalmayacaktır. Çalışanların görev dışı rol ötesi davranışlarla karşılaşması onların örgüte olan ilgisini azalttığı ifade edilebilir. Birey-örgüt uyumunun azalması ile birlikte çalışanlarda düşük örgütsel bağlılık, düşük iş tatmini, yüksek iş stresi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları görülmektedir (Lauver ve Kristof-Brown 2001; Uçanok vd. 2009; Uysal-Irak 2014; Yıldırım Bulut ve Torun 2007).

Birey-örgüt uyumunun benzerlik görüşü, insanların ve örgütlerin benzerliklerinin birbirlerini cezbettiklerini, bu durumun ise çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkilediğini ifade eder. Schneider'ın (1987) çekim-seçme-yıpranma modeline göre bireyin kişilik özellikleri ile örgüt arasındaki uyum, örgütün birey tarafından cezbediciliği, bireyin organizasyondaki bir pozisyon için seçildiği ve bu pozisyona adaylığı ile ilişkilidir (Yıldız 2013). Adaylar, bir işe başvurma sürecinde aday oldukları pozisyon ve örgüt hakkında bilgi edinirler. Bu süreçte başvurmayı düşündükleri örgütün benzerleri ile arasındaki farklılıkları da belirleyebilirler. Örgüt içinde diğer çalışanlardan elde edilen bilgiler bireyin iş davranışlarına dolayısıyla da birey-örgüt uyumu sürecine etki edebilir. Bununla birlikte yeni başlayan çalışanların yönetimin baskı ve zorlayıcı davranışlar sergilendiğine dair dış kaynaklı enformasyon nedeniyle bireyin örgüte uyum süreci zorlanabilir (Fishbein ve Ajzen 1975; Van Maanen 1977; Wanous 1980). Başvuracakları örgütün yönetim yapısı, lider profili, vizyon ve misyonu gibi bazı unsurlar onlar için cezbedici yada itici gelebilir. Bu nedenle benzerlikler önemli bir unsurdur. Toplulukçu kültür değerlerine sahip bireyler için örgüt ile uyumun daha önemli olduğu ve bu sebeple de birey-örgüt uyumu ile iş tutumları arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olacağı belirlenmiştir (Aktaş 2011). Benzer özellikleri taşıyan bireylerde oluşturulmuş bir örgütte olumlu bir iletişim ortamından söz edilebilir. Örgüt ve çalışma arkadaşları ile benzer özelliklere sahip olan

bireyler, çalışma ortamının olumlu havasından dolayı pozitif yönde etkilenebilir. Özellikle işe yeni başlayan çalışanlar için örgüte uyum süreci kısa olabilir ve örgüt maliyetleri (işgücü kaybı) azalabilir. Birey ve örgüt arasında iyi bir uyum olması durumunda birey çalışma arkadaşlarının oluşturduğu iç çevre ile iyi ilişkiler geliştirerek, görev ve sorumluluklarını kavrama ve gerçekleştirmede zorlanmayabilir. Böylesi yüksek uyum olan örgütlerde yardımlaşma ve fedakâr davranışların da yüksek olabileceği düşünüldüğünde yeni başlayanın yaşayacağı her türlü sorunun çözümünde kendisine destek olunabileceği de mümkün görülebilir. Bu durumda birey enerjisini işine harcayarak, olumlu ortamın sürdürülmesi için çaba sarf edip, karşılıklı iyi ilişkilerin sürdürülmesine katkıda bulunabilir. Birey kısa zamanda kendisini örgütün bir parçası olarak hissedecektir. Böylesi uyumlu örgütler amaçlarına ulaşmada avantaj sağlayarak ve çalışanların da iş ve yaşam tatmininin gelişmesine etki edebilirler. Bağlılık, iş ve yaşam tatmini artan bireylerin, örgüte olan uyumu da artacağı düşünüldüğünde, resmi işleri dışında yapılan fazla çalışmalara karşı daha toleranslı davranışlar sergileyebilecekleri düşünülebilir. Çalışanların yaşam doyumu birey-örgüt uyumu ile ilişkilidir. Daha yüksek yaşam doyumuna sahip bireylerin örgüte ve örgütsel amaçlara daha fazla katkı sağlayacağı düşünülebilir. Örgütsel açıdan bireyin yaşam doyumunu artırmak, çalışanı örgüte bağlı kılabilir. (Akbaş ve Çetin, 2015; Lauver ve Kristof-Brown 2001; Uysal-Irak 2014; Yıldırım Bulut ve Torun 2007).

Çalışanların ve örgütlerin temel özelliklerini ifade eden, bireysel ve kurumsal değerler arasındaki uyumun azalması bireyin örgütten uzaklaşmaya başlamasına neden olmaktadır. Bireyler kendi değer ve normlarına uygun bir örgütte çalışırlarsa hem bireysel amaçlara ulaşmada hem de örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde örgüte daha fazla katkı sağlaması muhtemeldir. Bedensel ve zihinsel olarak olumlu duygularla yüklü bireylerin yaratacağı görevdeşlik, örgütün sunduğu hizmetin kalitesine de olumlu yönde etki edebilir. Yanı sıra uyumlu örgütlerde kurallara uyma sorunları ve disiplin işlemleri azalabilir. Çalışanlar arası yüksek uyum sayesinde birbirlerine destek olarak olası eksikliklerin kapatılmasına katkı sağlanabilir. Çalışanların kişisel özellikleri ile örgüt özelliklerinin uyuşmadığı durumlarda, iş arkadaşları ve iş çevresi ile iç çatışmaların olduğu açık bir birey-örgüt uyumsuzluğu ortaya çıkar. Çalışanın örgütteki diğer bireylerle benzer özelliklere sahip olması bütüncü uyuma, bireyin örgütteki

eksiklikleri gidermesi ile de tamamlayıcı uyuma katkıda bulunur (Aktaş 2011; Chatman 1989; Judge ve Ferris 1993; Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004). Değerler açısından uyum düzeyi azalmış bir çalışan, kendisinden beklenen başkalarına karşı yardım etmeye yönelik ekstra işlere karşı daha mesafeli yaklaşabilir hatta bu tür beklentileri tamamen reddedebilir. Bu nedenle birey-örgüt uyumu azalarak, çalışma ortamından ve arkadaşlarından uzaklaşabilir. Bu türlü durumları azaltmak için örgüt içi sosyalleşme uygulamaları gerçekleştirmek faydalı olabilir. Bireysel ve örgütsel sosyalleşme uygulamaları birey-örgüt uyumuna katkıda bulunur. Sosyalleşme özellikle örgüte yeni başlayanlarla örgüt arasında birey-örgüt uyumunun sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle örgüt içi sosyalleşme uygulamalarına önem verilmelidir (Cable ve Parsons 2001; Chatman 1991).

Örgüte uyumu kolaylaştıran bir diğer unsur ise örgütsel ödül sistemleri ve iletişim modellerinin çalışan kişiliği ile uyum sağlayıcı nitelikte olmasıdır. Örgüt uyumunun azalması örgüte yönelik yeni insan kaynağı ihtiyacının oluşmasına neden olabilir. Çünkü çalışanların uyumsuzluk yaşadıkları örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları artarak çalışma performansları azalır, duygusal bağlılıklarındaki azalma ile birlikte kendilerini örgüte ait hissetmemeye başlarlar (Bowen, Ledford ve Nathan 1991, Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Tom 1971, Uçanok vd. 2009, Verquer vd. 2003). Bir örgütün kuruluşundan itibaren uzun yıllar boyunca gelişmesine tanık olan, bu süreçte ekstra gönüllü davranışlar sergileyerek kendi hayatından ödün vermek pahasına, amatörce iyi niyetli bir düşünceyle canhıraş şekilde işini yapan çalışan örgütsel vatandaşlık davranışı özellikleri sergileyen, personelin dahi bunca emek ve duygusal bağı bir kenara iterek örgütten ayrılmaya yönelik tutum geliştirebilir, hatta ayrılmaya yönelik davranışlar sergileyebilirler. Kurumsal hafıza ve entelektüel sermaye olarak değerlendirilmesi gereken bu tür çalışanların birey-örgüt uyumuna etki eden bir faktör olan, duygusal bağlılığının azalması çalışanın örgütle bağının kopması, bazen yeri zor dolduracak bir boşluk yaratmaktadır (D.-C. Lee vd. 2012, Hoffman ve Woehr 2006, Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Uçanok vd. 2009, Uysal-Irak 2014, Verquer vd. 2003,). Çalışanların duygusal bağlılığını sağlamada insan kaynakları uygulamalarına olan bakış açısı önemlidir. Ama kesin olan şudur ki, örgütsel uyumu azalan bireylerin işten ayrılma niyeti artar (Gürbüz ve Bekmezci 2012; Uysal-Irak 2014) ve ayrılma davranışı ile

sonuçlanır. Bu durum yeni insan kaynağına, hem de niteliksel özellikleri güçlükle bulunabilecek bir çalışan ihtiyacı oluşturabilir. Birey-örgüt uyumundaki azalma sonucunda, çalışanın işten ayrılması ile ortaya çıkabilecek iş boşluğu, nitelikli “yani akademik anlamda uzmanlaşmış” akademisyenler açısından düşünüldüğünde, hizmetin aksamasına, hizmet kalitesinin düşmesine neden olabilir. Bu nedenlerle akademik birimlerdeki personel devir hızı ciddiyele takip edilmeli, gerekli önlemler alınmalıdır. Bunun yanı sıra günden güne artan üniversite sayısı ve yeni açılan bölümlerle birlikte rekabete dayalı bir işgücü piyasası oluşmaktadır. Araştırmalar, birey-örgüt uyumunun rekabete dayanan iş çevresi ve dar işgücü piyasasında gerekli olan adanmış işgücünü sağlamak için anahtar olduğunu iddia etmişlerdir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Kristof 1996). Bu tür rekabet ortamları örgütlerin varlığını zamanla tehlikeye atabilecek, tercih edilebilirliğini azaltacak olumsuz sonuçlara yol açabilir. Ayrıca dar işgücü piyasasının varlığı, yani donanımlı, nitelikli, yetenekli, bilgili akademisyenlerin yetiştirilmesinin zaman ve maliyet kısıtları da örgütler için bir başka tehlike olarak görülmektedir. Yüksek birey-örgüt uyumunu sağlamak, örgütteki işgücünü bağlı ve esnek tutmak ve bu vasıta ile rekabetçi baskılarla mücadele etmek açısından çok önemlidir. Bu nedenle örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme konularında geliştirici uygulamalar yapılabilir (Akbaş ve Çetin, 2015; Kristof 1996; Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Uçanok vd. 2009, Verquer vd. 2003).

Literatürde ifade edilen bu bilgilere dayanarak, birey-örgüt uyumunun en temel özellikleri arasında, bireysel ve örgütsel değer, amaç ve hedefleri gösterebiliriz. Değer ve hedefler açısından çalışan beklentileri ile örgüt beklentileri arasındaki uyumun azalması halinde oluşabilecek birey-örgüt uyumsuzluğu, hem örgüte hem de bireye çeşitli zararlar vermektedir. Örgüt çalışanından yeterli performansı alamamakta, çalışan ise yaşayacağı iş stresi nedeniyle işten ayrılmaya yönelik tutum geliştirme, hatta yeni iş arama çabaları gibi davranışlara girişerek bu süreçte işinden uzaklaşabilir. Her iki taraf için de olumsuz sonuçlara yol açabilecek birey-örgüt uyumsuzluğu yöneticiler tarafından dikkatle izlenmeli, özellikle işe alım süreçlerinde tercih edilecek yeni çalışanların belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken bir konu olarak ifade edilmektedir.

2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey-İş Uyumu İlişkisi

Zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey-iş uyumu ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda; birey-iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Bireyin arzuları veya yetenekleri açısından bakıldığında, zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemeye maruz kalmaları, resmi görev ve sorumlulukları dışında işler yapmaya zorlanmaları, meslektaşlarına veya yöneticilerine yardım etmeye zorlanmaları ve bu yönde sosyal baskı hissetmeleri bireylerin arzu ve istekleri dışında gerçekleşmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, kendi tercihleri dışında işler yapmaya zorlanan çalışanların birey iş uyumunun azaldığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, algılanan birey-örgüt uyumu ve bağlamsal performans arasında yordanan pozitif ilişki (bir çalışanın görev tanımı dışında sergilemekte olduğu ekstra rol davranışları) bulgusu ile desteklenmiştir (Lauver ve Kristof-Brown 2001).

Araştırma sonuçlarına göre, spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin birey-iş uyumunun yüksek olduğu söylenebilir. Akademisyenlerin büyük kısmı işin gereklerini karşılayacak bilgi ve beceri açısından donamlı olduklarını ifade etmektedirler ($\bar{x}=4.20$). Çalışanların iş uyumunun yüksek olması olası zorunlu davranışları tolere edebilir. Ayrıca spor eğitiminin doğası gereği yapılan ek çalışmalar (antrenmanlar, yarışmalar ve bunların için gerekli seyahatler) gibi konuların akademisyenler tarafından normal bulunduğu düşünülebilir. Akademisyenler, bilimsel çalışmaların yanında sportif faaliyetlerle ilgilenmekten mutlu olabilirler; çünkü genellikle sporcu kökenli veya en azından bir spor dalı ile amatörce de olsa ilgilenmişlerdir. Bu gibi nedenlerle birey-iş uyumunun yüksek olması olağan karşılanabilir.

Çalışanların birey-iş uyum algıları yüksek olduğunda özellikle iş tatmini ve işten ayrılma niyeti, iş performansı, örgütsel bağlılık, işte kalma niyetleri, işe katılım, sağlık ve adaptasyon, örgütsel etkililik, düşük stres ve daha düşük geri dönüş gibi pek çok olumlu sonucu belirlenmiştir (Bangcheng vd. 2010; Caldwell ve O'Reilly 1990; Demir,

2015; Saks ve Ashforth 1997; Yıldırım Bulut ve Torun 2007). Yapılan çalışmalardan hareketle, spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin birey-iş uyumunun yüksek olduğu da dikkate alındığında; işlerine bağlı, iş tatmini yüksek ve benzer değerlere sahip olduğu bu nedenlerle de zorunlu vatandaşlık davranışının birey-iş uyumu ile negatif yönde korelasyonu olduğu ifade edilebilir.

Birey-iş uyumu algılanan kültür ve kültür uyumu ile ilişkilendirilmiş bir kavramdır (Meyer vd. 2010). Araştırmalarda, bireyci kültürel değerlere sahip bireyler için iş uyumunun daha önemli olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya konu olan akademisyenler hem bilim dalları hem de spor dalları açısından farklılıklar göstermektedir. Takım sporları veya bireysel sporlarla ilgilenen akademisyenlerin kültürel değer yargıları birbirinden farklı olabilir. Bireyci kültürel değerlere sahip çalışanların iş tutumları ilişkisi daha kuvvetli olacağı ifade edilmiştir (Aktaş 2011). Bu bağlamda çalışanların farklı kültürel değerlere sahip olmaları onların tutum ve davranışlarına da etki edebilir.

Çalışanları birbirinden ayıran bir unsur da birey-iş uyumuna etki eden hedef uyumudur. Hedef uyumu bireyin kültürel değerleri ile ilgili olabilir. Çalışanın lider ve emsal çalışanlarla arasında olan, hedef uyumu, çalışanın yaptığı işe verdiği değerler ile diğerleri arasındaki kıyaslamadan kaynaklanır ki, akademik dünyada aşırı uzmanlaşma gibi nedenlerle bu tür çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. Ayrıca çalışanın kişisel özellikleri, örgütsel ve bireysel değerlere yönelik farklılıkları da bu tür çatışmaların sebepleri olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda tüm çalışanları içine alan örgüt kültürü, bireyin örgüte uyumunda önemli bir etken olarak görülebilir. Kişisel değer ve normlar ile örgütsel değer ve normlar arasında oluşacak çatışmalar ve çalışanlar arası ilişkilerde oluşabilecek değer ve norm çatışmaları birey-iş uyumunu etkileyebilir.

Çalışanın bedensel özellikleri, bilgi düzeyi ve iş yapma becerisi, deneyimi ve işin gerekleri yani bireyin taşıması gereken işe dair nitelikler ile yapılan iş arasında uyum yoksa çalışan, yönetimin verdiği diğer işleri yapmak zorunda kalabilir, görev tanımı dışındaki işlerle meşgul olabilir. Bireyler sahip oldukları niteliklere uygun, sevdiği bir işi yaptıklarında ise (örneğin uzmanlık alanındaki spor derslerini vermek)

daha mutlu olabilir, işlerine karşı olumlu tutumlar geliştirerek ona uygun davranışlar sergileyebilirler. Öğretmenlik yeteneklerine sahip olmasına rağmen çok sayıda ve çok çeşitli ders vermeleri beklenen akademisyenler, akademik ve öğretmenlik anlamında yeterli oldukları halde bu yükün altından kalkmakta zorlanmaktadırlar. Birçok bölümde akademisyenler belirli bir konunun uzmanı ve o alanla ilgili geniş bir bilgi birikimine sahip olmaları gerektiği beklentisiyle karşı karşıyadırlar (Hattie ve Marsh 2002). Akademisyen kişisel özelliklerine aykırı bir iş yaptığında ise zorlanabilir, bunun sonucunda iş tatmini azalabilir ve performansı da aynı oranda düşebilir. Akademik yaşama ait yapılmış güncel çalışmalar, dünya genelinde akademisyenlerin ağır iş yükü, maaş aralıklarındaki daralma ve adaletsiz ücret dağılımı gibi problemlerle karşı karşıya oldukları görülmektedir (Odabaşı, vd. 2010). Yaptığı iş karşısında aldığı hazzı ve kazanımlarını değerlendiren akademisyen, görev tanımı dışında kalan işlerle veya niteliklerine uygun olmayan işlerle ilgilenmek zorunda olduğunda, işini anlamsız bulduğunda, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmekte güçlük çekebilir, iş tatmini azalabilir ve işe dair olumsuz tutumlar geliştirebilir.

İşin sonuçlarına doğrudan etki eden birey-iş uyumu örgütler için yeteneklerin kullanılmasında önemli bir unsurdur. Çalışanların istekleri ve mevcut istekleri karşılayabilecek kaynaklara sahip örgütler veya iş gereksinimleri karşılayabilecek çalışan yeteneklerinin karşılıklı uyumu neticesinde ortaya çıkar. Araştırmacılar için üzerinde önemle durulması gereken birey-iş uyumu çalışan niteliklerinin tanımlanması, iş gereklerinin ve sorumluluklarının ifade edilmesi, yetkinliklerin belirtilmesi gibi unsurları barındıran iş tanımlarının hazırlanmasında dikkatle irdelenmesi gereken bir kavramdır. Çalışan adayının işe alınması ve işe alıştırma sürecinde ortaya çıkacak tüm maliyetlerin iş tanımının doğru ifade edilmesi ve işe uygun adayın belirlenmesinde kritik nokta olarak ifade edilebilir. Akademisyenlerin işe alım sürecini incelediğimizde, adaylar öncelikli olarak bir alanda en az bilim uzmanı unvanına sahip olmalı, yabancı dil bilmeli ve yapılacak uzmanlık sınavlarında başarı göstermelidir. Bunların yanı sıra spor eğitim kurumlarında çalışacaklar için en az bir spor dalında yetkinliğe sahip olmalıdırlar. Tüm bu yeterlilikler incelendiğinde birey beklentilerinin ötesinde bir durum meydana gelebilir. Yeterliliğini sağlamış bireylerin çalışmak istedikleri

kurumlarda bir ihtiyaç oluşması gereklidir. Bu durumda adayın iş niteliklerine uygun olup olmaması daha sonra irdelenmekte,

Çalışanların özelliklerine uygun statülerde çalışması gerekir. İş statü uyumu olarak ifade edilen kavram, daha yüksek düzey iş statü uyumuna sahip çalışanların, pozitif iş tavırları ve üretken davranışlar sergilediğini iddia etmiş, daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların işlerinden daha tatminkâr oldukları, işlerine karşı daha bağlı ve ilgili olduklarını belirlenmiştir (Holtom vd. 2002). Buradan da anlaşılacağı üzere akademisyenlerin bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklere uygun statüde olmaları bağlılık ve performansına etki edebilir. Burada ifade edilmek istenen; yöneticilerin çalışanları yeteneklerine uygun işlerle görevlendirilmelerinin daha doğru olduğudur. Araştırma bulgularından da yola çıkarak, çalışanlara yapılacak olan sosyal ve yönetsel baskının birey-iş uyumunu azaltacağı ifade edilebilir.

Sözleşmeli ve daimi statüde çalışan akademisyenler için önemli bir bulgu da birey-iş uyumunun sabit süreli ve/veya bilgi-yoğun kalıcı bir pozisyon için uygun olduğudur (Sekiguchi ve Huber 2011). Akademisyenler doçentlik kadrosu ile daimi statüye geçerler. Ancak bu süreçten sonra kalıcı bir pozisyon elde etmiş olurlar. Diğer akademik unvanlara sahip akademisyenler ise süreli sözleşmeli kadrolarda istihdam edilirler.

Araştırma sonuçlarından hareketle yukarıda ifade ettiğimiz birey-iş uyumu değişkeni akademisyenler için önemli konudur. Akademisyenler sözleşmeli olarak çalıştıkları sürelerde bazı davranışları istese de istemese de sergilemek zorunda kalabilirler. Uzmanlık alanı dışında derslere girmek zorunda kalmaları, resmi ders yükü zorunluluğundan fazla ders verilmesi, diğer görevlendirmeler gibi birçok konuda baskı altında kalabilirler. İş güvencesizliği nedeniyle, yönetimin veya bölüm başkanlığının baskı ve zorlayıcı uygulamalarına karşı boyun eğici davranışlar sergileyebilecekleri düşünülebilir.

3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Uyumluluk Kişilik İlişkisi

Uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27 incelendiğinde en yüksek ilişkinin uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Uyumluluk Kişilik Boyutu; örgütsel davranışta kişilik, bireysel, örgütsel ve çevresel özelliklerle ilgilidir. Uyumluluk puanı yüksek çalışanların iyi huylu, kibar, yardımsever ve diğerlerine karşı hoşgörülü olduğu ifade edilmiştir (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Çetin ve Hazır 2012; Deniz ve Erciş 2010). Sosyal eşitlik teorisinin de desteklediği görüşe göre, bireylerin eşitlik beklentisi ile fedakârlık ve sempatiklik davranışları sergilediği görülmüştür. Dolayısıyla uyumluluk puanı yüksek çalışanların diğer çalışanlarla oluşturduğu bireysel ilişkiler de kuvvetli olabilir. Bu tür ilişkilerin genel ortalamasının yüksek olduğu örgütlerde yardımlaşma ve fedakârlık da yüksek olacağından çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı puanları uyumluluk ortalamalarına göre daha düşük çıkabilir. Çünkü çalışanların kendilerinden beklenen ekstra rol davranışları sergileme konusunda uyumlu davranışları beklenebilir. Araştırma bulgularına göre akademisyenler, kendilerini uyumlu kişiliğe sahip olarak görmektedirler ($\bar{x}=3.04 - 4.45$). Uyumluluk özelliği yüksek bireylerin zorunlu vatandaşlık davranışını algılamaları zor görünmektedir. Uyumlu bireyler fedakar davranışlar sergileyerek hoşgörülü ve en önemlisi işbirliğine yatkın kimselerdir (Costa ve McCrae 1992). Bu nedenle yönetimin işe dair görevlendirmelerine karşı direnç göstermeyebilirler. Uyumlu bireylerin lidere sadakat ve güven duyduğu, bağımsız hareket etmede isteksiz oldukları, uyumluluğu düşük bireylerin ise lideri sorgulayarak hareket ettiği ve lidere karşı gelme gibi fevri davranışlarda bulunabileceği belirlenmiştir. Araştırmaya konu olan akademik personelin yükselme ve kendini gerçekleştirme amacına ulaşma sürecinde uyumlu davranışlar sergileyerek olası bürokratik ve diğer engelleri aşabilirler.

Örgütsel tutum ve davranışlarda kişiliğin belirleyici bir rolü bulunduğu belirlenmiştir. İş yeri çalışma ilişkileri açısından işbirlikçi, fedakâr, uzlaşmacı tutumlara sahip çalışanların fazladan çalışmalarına neden olacak ekstra görevleri yerine getirme konusunda zorlanmayacakları düşünülmektedir. Benzeşmelere odaklanan bireyler olay

ve durumların ortak yönlerini görmeleri nedeniyle kuvvetli iletişim sahibi, kibar, diplomat, uyumlu ve sorun çıkarmayan özellikleri nedeniyle tercih edilirler. Farklılıklara odaklananlar ise rutine dayanmayan, risk ve macerayı seven ve farklı yönlerle odaklanan kişilerdir (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001). Zorunlu davranışlara maruz kalan çalışanların benzerlik veya farklılıklara odaklanan özelliklere sahip olmaları, onların kişilikleri ile alakalı olabilir. Kişilik özellikleri itibari ile uyumsuz davranış sergileyen özellikler sahip olan bireylerin daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışı algılayacağı düşünülebilir. Bu bağlamda, örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi olan kişiliğin, çalışanın işe ve örgüte olan hislerini ifade ettiğini ve bu hisleri sahiplendiğini söylenebilir. Bu tür olumlu özelliklere sahip çalışanların işlerinde daha başarılı olacağı, çalışma ilişkilerinde ve kişiler arası ilişkilerde daha ılımlı tutum ve davranışlar sergileyeceği görülmektedir. Böylesi tutumlara sahip bireylerin rolleri ve sorumlulukları konusunda daha hevesli oldukları bu nedenlerle de iş tatmini ve akademik başarısının yüksek olacağı belirlenmiştir. Olumlu özelliklere sahip uyumlu kişiliklerin ise zorunlu vatandaşlık davranışına dair zorunlulukları daha az hissedeceği düşünülebilir. Çünkü uyumlu kişiler fedakar ve uzlaşmacı özelliklere sahiptir (Hurtz ve Donovan 2000; Salgado 1997; Sıgı ve Gürbüz 2011; Topcu 2015a; Wernimont 1971).

İşyerinde zorlayıcı ikna davranışları veya rol ötesi davranışlar olarak tanımlanan zorunlu vatandaşlık davranışını kişilik kuramları açısından incelenebilir. Örneğin Sigmund Freud'un ortaya attığı psikoanalitik kuramında bahsedilen, id ego ve süperegoyu çalışma ortamı için şöyle tanımlayabiliriz. Burada id; bireyin işyerindeki asıl amaçları(yükselme, deneyim kazanma, günü kurtarma, fizyolojik ihtiyaçlarını karşılama vb.) ifade edebilir. Ego, işe dair tanımlanmış resmi görev ve sorumlulukları, süperegoy ise örgütün çalışanın uyması gereken davranışları (örgüt kültürü, örgütsel norm ve değerleri) ile performans beklentilerini açıklayabilir. Özellikler yaklaşımına göre ise çalışanlar sahip oldukları özelliklere göre sınıflandırılırlar. Akademik çalışma ortamında en önemli sınıflandırma olan akademik unvan, kişilik özelliklerinden farklı olarak kazanılmış bir statüdür. Üniversitelerde çalışan akademisyenler kazandıkları unvanlara ve işgal ettikleri pozisyonlardaki önem sırasına göre sınıflandırmaya tabi tutulabilmektedirler. Block'un tipolojisine göre esnek, kontrol altında ve kontrol dışı olarak sınıflandırılan, kişilik açısından bakılınca, akademisyenler ne düzeyde esnektir?

Veya neyin kontrolü altındadır? sorularına cevap aranmaktadır (Costa ve McCrae 1990).

Bireyin davranışlarına etki eden bir kavram da öznel normlardır. Öznel bir norm, “davranışı sergilemek veya sergilememek için algılanan sosyal baskıya işaret eder” (Ajzen 1991). Örneğin kırııcı, tehditkar ve küçük düşürücü ifadeler kullanan kötü niyetli bir yöneticinin, sosyal baskı yoluyla uyguladığı zorunlu vatandaşlık davranışı, karışığında çalışanlar kabul görme, beğenilme ve desteklenme beklentisi ile uyumlu davranışlar sergileyebilirler. Bu noktada bireyin öznel normları ile diğer birey veya örgüt normları arasında uyum olduğu da ifade edilebilir. Akademisyenler bir davranışı sergilemek veya sergilememek için sosyal bir baskı algılayabilirler. Bu algı bireyin öznel normuna uygun ise herhangi bir çatışma yaşamayarak, zorunluluk hali hissetmeyebilir. Araştırma sonuçlarında da ifade edildiği üzere zorunlu vatandaşlık davranışını en yüksek düzeyde etki eden değişken uyumluluktur.

Akademisyenler uzmanlaştıkları alanlarda, söz sahibi olma hakkı elde etmeleri gereği, o alanlarda yapılacak çalışmalarda bağımsız davranma eğilimindedirler. Çalıştıkları örgütün hiyerarşik örgüt tipine sahip olduğunu düşünenler, hedef yönelimli ve çok yönlü kariyer tercih ettikleri ifade edilmiştir. Yalnız bürokratik engelleri aşmak, amaca ulaşmak ve başarılı olmak için zaman zaman uyumlu davranışlar sergileyebilirler. Kaldı ki, kişilik özelliklerinden uyumluluk faktörünün akademik başarı ile olumlu yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Onay ve Zel 2011; Sıgır ve Gürbüz 2011).

4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İşten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Tablo 4.27. incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki olmadığı görülmektedir. İşyerinde karşılaştığı zorlayıcı davranışların bireyin işten ayrılma niyetine etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteği (Tett ve Meyer 1993) anlamına gelen işten ayrılma niyeti, bilişsel ve davranışsal olmak üzere iki boyutta oluşmaktadır. İşten ayrılma niyeti bilişsel boyutta bir niyet iken; davranışsal boyutta, iş kayıtsızlık, işe devamsızlık, ilgisizlik ve fazla izin kullanma gibi sonuçlar olarak ortaya çıkar.

Birey açısından önemli bir konu da birey değerleri ile örgüt değerleri arasında yaşanan çatışmadır. Araştırmalarda örgütsel değer ve amaçlara olan inanç arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı belirlenmiştir (Çakar ve Ceylan 2005). Zorlayıcı yönde daha fazla çalışması beklenen bir bireyin yönetime dair algısı da olumsuz olacaktır. Kişisel değer ve inançlarına aykırı işler yapmak zorunda kalmak, kendi yeteneklerini kullanarak başkalarının faydalanmasına imkan sunmak gibi şeyler yapmak zorunda olmak kabul edilebilir bir davranış olamayabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi yüksek bir çalışan için böylesi durumlar normal karşılanabilirken, düşük düzeyli örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyenlerde zorunlu vatandaşlık algısının oluşacağı ifade edilebilir. Çalışanlar işe başlarken örgüt ile bir anlaşma yaparlar. Çalışanların işe alınma sürecinde örgüt ile yaptığı psikolojik sözleşmeye aykırı olarak görev tanımı dışında kalan işler yapmaya zorlanması yönündeki sosyal baskı veya beklenti, yani zorunlu vatandaşlık davranışı, psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi anlamına gelebilir (Büyükyılmaz ve Çakmak 2014). Zaten işten ayrılma niyeti yüksek bir çalışanın zorunlu vatandaşlık davranışı algılaması beklenilemez. Birey psikolojik anlamda o iş ve örgüt ile olan ilişkisini koparmıştır. Bu nedenle kendisine yaptırılacak işleri zorlayıcı olarak görmemesi normaldir.

Alanında uzmanlaşmış ve görev tanımı belirli işlerde çalışanlardan ekstra iş beklentisi onların değer ve amaçlarına aykırılık teşkil edebilir. Bu durum çalışanların örgüte olan bağlılığını azaltabilir. Bu görüşü destekleyen bir bulgu da örgütsel bağlılık işe katılımı birlikte modere edildiğinde işten ayrılmayı aza indirdiği belirlenmiştir (Çakar ve Ceylan 2005). Bu bulgulara dayanarak zaten işten ayrılmaya yönelik olumlu tutum geliştirmiş, belki de iş aramaya çoktan başlamış bir çalışanın uzmanlık alanı dışında işler veya ekstra işler yapmaya zorlanması, çalışanın yalnızca süreci devam ettirmek niyetinde olmasıyla alakalı olabilir. Belki de çalışan istifa etmek niyetinde değil veya yeni bir işe başlamaya dair süreci yaşıyordur. Bu nedenle araştırmada işten

ayrılma niyetinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkili olmadığı bulgusu ortaya çıkarılmıştır.

Başka bir bulguda, çalışanların olumlu liderlik tutumlarına sahip olmaları ve yüksek örgütsel adalet algısı halinde işten ayrılma niyetlerinin azaldığı belirlenmiştir. Yönetimin çalışanlara yönelik uyguladığı tutum ve davranışların adil ve modern yönetim anlayışının işten ayrılmayı azalttığı görülmektedir (Baltacı vd. 2014). Çalışanların olumlu liderlik beklentisi, zorunlu vatandaşlık davranışı beklentisine sahip bir yönetim anlayışına taban tabana zıt bir durumdur. Çalışanlar arası adaletsiz uygulamalar, yine adil olmayan ödül ve ceza sistemleri bireyi olumsuz etkiler, özellikle lider-üye etkileşimi (Şahin 2011), lider ve çalışan arasındaki güven duygusu ile iş güvencesi bireyin bilişsel boyutta işten ayrılma niyetine etki ederek, alternatif iş imkânları aramaya iter.

Bunlara ek olarak, örgüt içinde yaşanan kişilerarası düzensiz ilişkiler (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014) işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir. Örgütsel yapıdaki mevcut iletişim kanalları, çalışanların yönetici veya meslektaşları ile iyi bir iletişim kurmasında önemli bir faktördür (Eronat 2004). İletişimi kolaylaştıran, ihtiyacı olan bilgilere kolaylıkla ulaşabilecek uygulamaların bulunduğu örgütlerde iletişim ortamının yüksek seviyede olması çalışanların karşılıklı ilişkilerini etkileyecektir. Çalışanların diğer meslektaşlarına veya yöneticisine karşı yardıma mecbur kalmaya zorlaması gibi bir durumun meydana geldiği bir örgüt ikliminde çalışanlar arası ilişkilerin ve iletişimin iyi olmadığı ifade edilebilir.

Çalışanlar yöneticilerin kendilerine karşı sergilediği tutum, iş yerindeki adaletsizlik, güvensiz ilişkiler, iş güvencesizliği ve değerler çatışması gibi nedenlerle işten ayrılmaya niyet ederler veya ayrılma davranışı sergilerler. Çalışanların işten ayrılmasına neden olan en önemli sebeplerden birisi de güvendir. Güven kişilerarası düzeydeki ilişkilerle alakalıdır. Bu açıdan bakıldığında çalışanların lidere olan güven duygusu, çalışanların ve organizasyonun etkinliğine etki eder (Rousseau vd. 1998). Güven algısı yüksek örgütlerde karşılıklı sosyal alışverişin yüksek olacağı, iletişim kanallarının güçlü olacağı ifade edilmiştir. Güven algısı liderin özellikleri ile alakalıdır.

Lider örgüt içi ortamı güvenilir kılmasıyla çalışanların örgütte kalma isteği de artabilir. Araştırma sonuçlarına göre baskı ve zorlayıcı davranışlarla yaptırılan görev tanımı dışında kalan işlerin çalışanların örgütte kalma isteği ile ilişkisi bulunamamıştır. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile yüksek düzeyde ilişki beklediğimiz ve bu doğrultuda kurduğumuz hipotez regresyon analizleri ile elde edilen sonuçlar ile ilişkisinin tam anlamıyla belirlenemediği, farklı yöntemlerle denenmesi halinde daha anlamlı sonuçlara ulaşılabileceği düşündürmektedir.

5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşe Yabancılaşma İlişkisi

İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27’den hareketle işe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

İşe yabancılaşma, iş hayatında merkezi bir konumdadır. Günümüz çalışma hayatında, sıklıkla araştırılan konular arasında insan, yani örgütün beşeri sermayesinden en etkili ve verimli şekilde yararlanmak üzerine odaklanmış çalışmalar artmaktadır. İnsan, ömrünün yaklaşık üçte birini çalışarak geçirdiğini düşündüğümüzde çalışma hayatı ve ilişkileri bireyi etkileyen, en önemli nedenler arasında sayılabilir. Çağın hastalıkları arasında gösterilen yabancılaşma, yani yabancı olma hali, bir insanın hayatını, insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir. Özellikle sanayi toplumlarındaki insan ilişkilerini etkileyen bu kavram, modern toplumların getirdiği “uzmanlaşma ve iş bölümü” ile toplumun bireylerin birbirlerine ve diğer şeylere yabancı kalmasına neden olmaktadır. Birbirlerinden, belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmayı ifade eden psikolojik bir durumdur.

Çalışma hayatında birey ve grup ilişkileri açısından önemli bir kavram olan işe yabancılaşma; çalışanların işle ilgili ürün, süreç, sosyal etkileşim ve yeteneklerini gerçekleştirme gibi iş koşullarından hoşnut olmaması ile ilgilidir ve bir tür iş stresi olarak tanımlanmıştır (Cheung 2008). Yoğun denetim uygulamaları, işin rutinliği ve iş koşullarından duyulan hoşnutsuzluk işe yabancılaşmayı artıran etmenlerdendir (Ulusoy 1988). Burada işin rutinleşmesi çalışanın işe karşı olan ilgisini azaltmaktadır. İşe ilgisi

ve örgüte bağlılığı azalan bireylerin, belirlenmiş görevler dışındaki işlerle ilgilenmek zorunda kalmaları, zaten bağlılığı düşmüş bireyler için olumsuz algılanarak ve zorunlu vatandaşlık davranışı hissetmelerine neden olabilir. Güncel araştırmalara göre çalışan bağlılığını artırmada yeni yaklaşımlardan birisi işin yeniden yapılandırılmasıdır. İşin yapılandırılması süreci, katılımcı bir anlayışla gerçekleştirilmesi halinde çalışanların bağlılığını artıracak ifade edilmiştir (Cheung 2008). Bir kamu görevlisi olan akademisyenler için bu süreç yasal merciler tarafından gerçekleştirilmektedir. Akademisyenler hali hazırda 2547 Sayılı Kanun'a göre çalışmaktadırlar. Lakin gitgide artan rekabet koşulları üniversiteleri farklı arayışlar içine itmekte, tercih edilebilirlik kriterlerinde sürekli bir gelişme amaçlanmaktadır. Bu tür rekabet ortamlarının yeni görev ve ekstra işler oluşturacağı aşıkardır. Bu noktada tanımlanmayan işlerin yaptırılması, yönetsel bir baskı oluşturarak çalışanların örgüte yabancılaşmasını etkileyerek örgüte uyum sorunlarına yol açabilir (Özbek 2011; Şirin 2009).

İşe yabancılaşmanın çalışanın verimliliğini ve performansını olumsuz etkilediği genel kabul gören bir görüştür. Sözleşmeli çalışanların iş güvencesizliği düşüncesi işten soğumalarına ve işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Diğer bir etken ise kazanılan uzmanlık alanına karşı hizmet alan kişi veya yapılardaki yetersizlik olarak ifade edilmektedir (Cheung 2008, Kanungo 1992). Çalışma alanında uzun yıllar emek vermiş, ciddi çalışmalara imza atmış, büyük başarılar elde etmiş bir fizik profesörünün, değişen sosyo-ekonomik şartlar nedeniyle fizik alanının tercihinde azalmalar ve dolayısıyla düşük kapasitedeki öğrencilerle çalışmak zorunda kalması nedeniyle öğrencilerini uzmanlığından faydalandıramaması işine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Eğitim öğretim sektöründe ise aşırı ders yükü, kalabalık sınıflar, materyal eksikliği ve sosyo-ekonomik sorunlar işe yabancılaşmaya neden olmaktadır. Yetersiz koşullardan memnun olmayan bireyler günden güne işlerine yabancılaşmaktadırlar. Akademisyenlerin hem araştırma hem de öğretim yapabilmeleri için yeterli zamanları ve enerjileri bulunmamaktadır (Hattie ve Marsh 1996). Deem ve Lucas (2007) tarafından yapılan araştırmaya göre, akademisyenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinden çok bilimsel araştırma yapmaya değer verdikleri belirlenmiştir. Çünkü akademisyenler, bilimsel araştırmaları sonucunda kariyerlerinde yükselme ve maddi kazanç elde ederler (Bates ve Frohlich 2000). Dolayısıyla akademisyenler eğitim-öğretimden çok araştırmaya öncelik

vermekte, zaman ve enerjilerini araştırma faaliyetleri için kullanmaktadırlar. Bunların yanı sıra araştırma faaliyetleri sonucunda parasal ödüller alabilmekte iken öğretim etkinlikleri genellikle ödüllendirilmemektedir.

Bunların yanı sıra çalışma ortamından hoşnutsuzluk yaşayan çalışanlar, dar işgücü piyasasında farklı bir çalışma ortamı bulmakta yaşadıkları zorlukların nedeniyle işini değiştirememekte ve işine yabancılaşabilmektedirler. Bu nedenlere ilaveten, hiyerarşik örgütlerde çalışanlar ve aşırı denetime maruz kalan bireyler güvensizlik hissetmekte ve memnuniyetsizlikleri de yabancılaşmaya neden olmaktadır. İşe yabancılaşmanın azaltılmasında en önemli faktör olarak meslektaş desteği ifade edilmiştir. Meslektaşların işe yabancılaşma yaşayan arkadaşlarına yapacakları duygusal destek son derece önemlidir. Bu noktada yönetim tarafından, meslektaşlarına veya yöneticinin kendisine, yapılacak ekstra işler konusunda destek olmaya zorlanan çalışanların, destek alma yerine destek vermeye zorlanmaları onların işe yabancılaşmasına neden olabilir. Örgütsel olarak yapılması gereken ise, örgütteki uyum süreçlerini hızlandıracak uygulamalar yapmaktır. En başta çalışanların karara katılımını destekleyici bir yönetim yapısına fırsat vermek örgütlerin işgücü kaybını azaltabilir.

İşe yabancılaşma profesyonel normları yerine getirmek için yetersizlik üzerine bir hayal kırıklığı olması nedeniyle bireyin kendi davranışlarını kontrol ile alakalıdır. Algılanan davranışsal kontrol, bireyin davranışını kolaylaştıran veya zorlaştıran kişisel ve dış etkenler üzerindeki kontrol seviyesi olarak tanımlanır (Aiken ve Hage 1966; Ajzen 1991). Yönetim anlayışı ile doğrudan ilişkili olan ve bireysel ve örgütsel çalışma şartlarından etkilenen çalışan verimliliği, çalışanın işe karşı yabancılaşmasına sebep olabilir (Tutar 2009). Bu görüşten dayanarak, yönetim tarafından yapılan görevlendirmeler (ders görevlendirmeleri) akademisyenlerin kendi yetkinliğine aykırı, meslektaşlarına veya yöneticisine yardım içerikli veya fazladan çalışma gerektirecek nitelikte işler olabilir. Bu durumda akademisyenler işine dair profesyonel normlarının gerçekleştirilmesinde engellenme hissedebilir. İşe dair davranışlarını tam irade ile sergileyemeyen akademisyenlerin sosyal veya yönetsel baskıya maruz kaldıkları ifade edilebilir. Araştırmadan elde edilen zorunlu vatandaşlık davranışı ile işe yabancılaşma

arasında orta düzeyde belirlenen ilişkiye dair bulgu diğer araştırma sonuçlarını ile desteklenmektedir.

Yapılan çalışmalarda işe karşı yabancılaşmış çalışanların, iş ve yaşam tatmininin azalması, düşük üretkenlik ve motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat, yüksek düzeyde iş gücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini gösterdiği ifade edilmiştir. İşe yabancılaşmış bireylerin, yenilikler araması, iş dışı şeylerle ilgilenmeleri, yeteneklerini gösterebilecekleri farklı örgüt ve gruplar aramaya yönelik davranışları, bu iş stresini azaltma yöntemleri arasında sayılabilir. Çalışanların çeşitli nedenlerle işe yabancılaşması örgütler için çeşitli sorunlar oluşturmaktadır. İşine yabancılaşan bireyin iş ve yaşam tatmini azalacaktır. Birey anlamsız bulduğu işi ile ilgili üretim sürecinden uzaklaşacaktır. Anlamsız ve değersiz bulduğu bir işte çalışan bireyin motivasyonu düşecek ve iş stresi yaşayarak, işe ve örgüte bağlılığı azalacak, özellikle örgüte karşı sadakatini yitirecektir. Tüm süreçler içerisinde birey, işini değiştirmek gibi radikal kararlar alabilir ve işten ayrılabilir. İşten ayrılan ya da uzaklaşan her çalışan yönetime ek maliyetler getirebilir. Öncelikle yöneticiler örgütsel ilişkileri dikkatle takip etmeli, olaylara örgütsel davranış bakış açısı ile yaklaşmalıdır (Tutar 2009).

Akademisyenler açısından bakıldığında ise gerek bilimsel çalışmalar gerekse de uygulamalı faaliyetler, onların uzmanlık alanları ile sürekli bir ilişki içinde tutmaktadır. Kendi istek ve uzmanlıkları dışında ek işlerle uğraşmaya zorlanmaları veya başkalarına yardımda bulunmalarına yönelik baskı altında kalmalarında, akademik hayatta çalışan tüm bireylerin belirli seviyede yetkinliğe sahip olduğu düşüncesi ile bu tür eğilimlere direnç gösterebilirler. Çünkü her bir akademisyen yaşam kalitesini veya unvanını yükseltmek, daha fazla söz sahibi olmak gibi nedenlerle bilimsel çalışmalar yapmakta; kişisel başarı ve statüsünü yükseltmeye yönelik çaba içerisine girmektedir. Bu nedenle öncelikli olarak kendi istek ve ihtiyaçları doğrultusunda çalışmaya meyilli olabilirler. Bu nedenlerle akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı algısı daha yüksek olabilmekte, zorlama ve baskı altında kaldıklarında işine karşı yabancılaşabilmektedirler şeklinde ifade edilebilir.

İşe yabancılaşmayı etkileyen bir diğer unsur ise, yönetimin diktatörce otorite uygulaması ve çalışanların otoriteye fiziksel olarak ulaşamama halidir. Bu durumun yöneticiler ve çalışanlar arasında büyük konumsal uyumsuzluklar bulunduğu ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Pearlin 1962). Üniversitelerde akademik unvan farklılıkları bulunduğu dikkate alındığında, özellikle doktora sonrası öğretim üyesi pozisyonuna ulaşanlar ile öğretim elemanları arasında yüksek bir konumsal fark mevcuttur. Örgütte uygulanan yönetim tarzı konumsal farklara göre işe yabancılaşmayı etkileyebilir. İşe yabancılaşmanın azaltılmasında en önemli etkenlerden biri de meslektaş desteğidir. Meslektaş desteği de işe yabancılaşmanın azaltılmasında makul bir role sahip olduğu ifade edilmiştir (Demirel, Ökten ve Kunday 2012). Meslektaş desteğinin geliştirilmesi için, örgütsel yaşamda önemli bir yeri olan örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkâmlık, centilmenlik ve nezaket boyutlarını sergileyen çalışanların desteklenmesi ve ödüllendirilmesi faydalı olabilir. Bulgular neticesinde örgütsel sosyalleşmenin desteklenmesi işe yabancılaşmayı azaltabilir. Sosyalleşmeyi desteklemek ise çalışanlara sosyal ve yönetsel baskı, yani zorunlu vatandaşlık davranışı uygulayan bir yönetime aykırı bir davranış türüdür. Despot, otokratik ve kötü niyetli yönetimlerin çalışanları üzerinde uyguladığı, yıldırma davranışları olarak ifade edilen mobbing ile ilişkilendirilebilir.

6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Tükenmişlik İlişkisi

Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27'den hareketle tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Yaptığı işlerden hatta hayattan zevk almayan birinin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyinin yüksek olması normal bir durum olabilir. Zira çalışan zaten işine ve çevresine karşı ilgiyi yitirmiştir. Rol belirsizliği ve rol çatışmasının tükenmişliğin tüm boyutları ile ilişkili olduğu ve bu değişkenlerin tükenmişliği etkilediklerini ifade edildiği çalışmalardan hareketle, zorunlu vatandaşlık davranışının rol belirsizliği ile alakalı olduğu düşünülebilir. Akademisyenler işi gereği bilimsel çalışmalar yapmak ve eğitim-öğretim faaliyetlerinde bulunmakla yükümlüdürler. Çalıştıkları örgütte bu yükümlülükleri dışında başka işler yapmaya zorlanmaları onların rol belirsizliği

yaşamalarına neden olabilir. Rol belirsizliği ise dolaylı yoldan tükenmişliğe neden olan bir faktör olarak görülmektedir. Akademisyen, bilimsel çalışmalarını gerçekleştirirken başkalarına yardıma bulunması yönündeki yönetsel baskı karşısında, kişisel amaçları ile bulunduğu pozisyon arasında bir rol çatışması yaşayabilir. Bunun yanı sıra çalışanın yardıma zorlandığı kimselerin idari personel olması halinde ise rol belirsizliği yaşayabilirler. Bu durumlar akademisyenlerin tükenmişliğinin artmasına neden olabilir. (Doğan, Demir ve Türkmen, 2016). Görev ve sorumluluklarına dahi ilgi göstermeyen bir akademisyene, rol ötesi işler yaptırılmaya çalışılması, fazla çalışma, sosyal baskı, ekstra iş yükleme, diğer meslektaşlara yardıma zorlama ve yöneticiye yardıma mecbur kalma gibi zorlayıcı davranışların akademisyenlerin tükenmişlik düzeyini daha da artıracığı düşünülebilir.

Tükenmişlik yaşayan kişi, insanlara yardım ederken, iş arkadaşları ile geliştirdiği sosyal ilişkiler nedeniyle yakınlaştığı insanların kişisel duygu yüklü taleplerini de yerine getirmesi yönünde beklenti içinde olduğunu hissederek, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılabilir. Bu tür aşırı taleplere ek olarak zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemesi beklenen, sosyal ilişkiler kurarak yakınlaştığı meslektaşlarının duygusal taleplerinin gerçekleştirilmesi için, sosyal veya yönetsel baskıya maruz kalan bireyin tükenmişlik hali daha da artabilir. Araştırma sonuçlarından da anlaşılabileceği üzere zorunlu vatandaşlık davranışı tükenmişlikle orta düzeyde ilişkilidir. İleri safhada tükenmiş yaşayan bireylerde fiziksel, zihinsel ve duygusal açıdan yorgunluk hissinde artış görülmektedir. Bu nedenlerle bireylerin öncelikle yaptığı işten ve diğer şeylerden zevk alamadığı bir durum ortaya çıkar. Bireyin çevresi ile ilişkileri azalmış, yaptığı işe dair olumsuz değerlendirmelere kapılmış, işi anlamını yitirmiş ve yaşananlara kayıtsız kalır hale gelmiştir. Ruhsal açıdan sürekli stres halinde olan birey kendisini yenilemekte güçlük çekerek bir kısır döngüye kapılmıştır. Özellikle fiziksel enerjinin azalmasını ifade eden tükenmişlik kavramı, örgüt açısından çalışanların performansında düşüklük olarak değerlendirilmektedir. Olumsuz tutumlarla yüklü çalışanların çalışma ortamında yaratacağı etki örgütsel çıktıları da olumsuz etkileyebilir. Akademisyenlerin kıdem ve unvan (Sağlam 2011) değişkenleri açısından duygusal tükenmede farklılıklar gösterdiği çalışma sonuçlarına göre kıdem ile unvan

önemli bir bulgudur. Akademisyenlerin mesleğin ilk 10 yılında duygusal tükenme yaşadığı dikkate alındığında mesleğe yeni başlayanların ve öğretim üyesi dışındaki akademisyenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Iraz ve Ganiyusufoğlu'nun (2011) ulaştığı bu sonuçlara dayanarak, üniversitelerde akademik unvanların elde edilmesi için geçen sürede, akademisyenlerin işi gereği aşırı duygusal taleplere maruz kaldığı görülmektedir. Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramında ifade edilen, fazladan çalışma, ek işler yapma ve bu yönde beklenti ve zorlamaya yönelik yönetim tavrının elde edilen bulgularla benzerlikler gösterdiği ifade edilebilir. Başka bir bulguda ise akademik personelin tükenmişlik düzeyleri bakımından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük, kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu görülmüştür (Naktiyok ve Kaygın 2012). Akademisyenlerin kendi alanlarında uzmanlaşmakta, hatta çok spesifik konular üzerine çalışmalar yürütmektedirler. Bu sonuçlara göre kişisel başarı hissindeki artışın işyeri değiştirme veya unvan olarak yükselme niyeti ile ilgili olduğu düşünülebilir. Akademisyenler doçent doktor unvanı sonrasında daimi kadrolarda istihdam edilerek ve yükselmeye devam etmektedirler. Bu sayede karar verici mekanizmalarda bulunmaları ve alt kadroların da maruz kaldığı zorunlu vatandaşlık davranışını ifade eden ek işler yapmaktan kurtulabilirler. Bu nedenlerle kişisel başarı hissinde artış gözlemlendiği ifade edilebilir.

Bireyin iş ve örgüte karşı uyum düzeyinin azalması tükenmişlik düzeyini artıran diğer neden olarak belirlenmiştir. Çalışanın yaptığı iş ile yapması gerektiğini düşündüğü iş arasındaki farklılığın kaynağı, yönetimin çalışanın fikrini almadan yaptığı görevlendirmeler veya görevlendirilen alandaki personel yetersizliği olabilir. Uzmanlık, bilgi, beceri, yetenek ve deneyimin o işi yapmak için yetersiz olduğunu düşünen akademisyenlerin tükenmişlik düzeyinin artması olağan bir durumdur. Uzman olduğu çalışma alanının aksine başka alanlarda çalışmak durumunda bırakılan akademisyenlerin ise zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek olacağı düşünülebilir (Caldwell ve O'Reilly 1990; Wilk ve Sackett 1996). Spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin doçentlik temel alanı Beden Eğitimi ve Spordur. Bu alanda doçentlik unvanı almış bazı akademisyenin alana dair tüm bölümlerde tüm dersleri verebileceğine dair bir algıları olabilir. Çünkü temel alan spor bilimleri ile ilgili tüm bölümleri kapsar niteliktedir. Bununla birlikte öğretim üyelerinin alan dışı bölümlerde istihdam edilerek

Yükseköğretim Kurumu'nun kriterlerinin yerine getirilmeye çalışıldığı bilinmektedir. Dolayısıyla atanmış olduğu bölümdeki dersleri gerek istekli gerek zorunlu kalarak yürütmek durumunda kalabilirler. Sonuç olarak uzmanlık alanı dışında işler yapmak belki de akademik olarak diğer bölümlerdeki öğretim elemanlarına destek olmak zorunda kalabilirler ki bu da zorunlu vatandaşlık davranışına maruz kaldıkları anlamına gelebilir.

Örgütlerin benzer özellikler taşıyan çalışanlardan oluşması beraberinde yüksek uyumluluğu getirebilir. Fakat çalışan ile örgüt arasında değer ve amaçlara yönelik çatışmalar oluşabilir. Bireyin önem verdiği davranış kuralları, örgüt çalışanları tarafından benimsenmemiş hatta hiç önemsenmeyen bir anlayışta olabilir. Bu nedenle çalışma hayatında karşılaştığı tutum ve davranışları onaylamayan bireylerin örgüte karşı düşünceleri de olumsuz olabilir ve tükenmişlik sendromu ile karşılaşabilirler. Değer çatışması yaşayan bireyin meslektaşlarına veya yöneticisine yardıma zorlanması kabul edilebilir bir davranış olmayabilir. Dolayısıyla bu tür davranışları istemese de sergilemek zorunda kalan akademisyenler zorunlu vatandaşlık davranışı algılayacaktır. İşine yabancılaşmış, işini anlamsız bulan akademisyenlerin genel yabancılaşmasının da artmış olabileceği düşünüldüğünde, iş ve işe dair tüm ilişkilere karşı genel bir anlamsızlık hali yaşayan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyinin artacağı görülebilir. Artan tükenmişlik yaşayan akademisyende oluşan, güç ve enerji kaybı karşısında, yönetimin kendisinden daha fazla çalışma veya ekstra işler yapmasını beklemesi ve bu yönde yönetsel baskı kurması, akademisyenin her şeyden uzaklaşmasına neden olabilir. Akademisyenlerin kadro, statü veya unvan beklentisinde olarak bu tür baskılara boyun eğebileceği de göz ardı edilmemesi gereken bir durumdur.

7. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile Medeni Durum İlişkisi

Medeni durum ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif ($p=0.001$) düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.16'dan hareketle çalışma statüsü ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Zorunlu vatandaşlık davranışı ile medeni durum değişkeni arasında literatürde daha öncelere dayanan herhangi bir bulguya rastlanılamamıştır. Bekar akademisyenlerin

zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin evli olanlara göre daha yüksek çıktığı belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak evli akademisyenlerin aile sorumluluklarının bulunmasını söyleyebiliriz. Evli akademisyenler, çocuk ve eşleri ile ilgili genel ihtiyaç ve sorumlulukları yerine getirmeleri gereğiyle, ek işler ve başaklarına yardım gibi konularda korunabilir, yönetimler tarafından görmezden gelinebilirler. Medeni durum değişkeninin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyini etkilemesinin nedeni, yüksek yaşam doyumu, aile-iş çatışması/iş-aile çatışmasının azlığı, iş tatmini, yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı, yüksek örgütsel bağlılık düzeyi, örgütsel özdeşleşme, örgütsel emek, konumu koruma, iş alternatiflerinin azlığı ve tecrübe gibi birçok değişken tarafından etkilenebileceği düşünülmektedir.

8. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Görev Unvanı İlişkisi

Görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif ($p=0.011$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.17'den hareketle görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarında da ifade edilen bulgulara göre doçent doktorlar ile araştırma görevlileri arasında zorunlu vatandaşlık davranışında farklılıklar bulunmuştur. Bu durum doçent doktor unvanı alma ile birlikte daimi kadroya geçmeleri ve olağan süreç sonunda profesör olmanın hemen hemen kesinleşmesi ile açıklanabilir. Araştırma görevlileri için ise, yöneticiler ve diğer unvan sahibi akademik personelin istek ve beklentilerine karşı uyumlu davranışlar sergilemek zorunda kalmaları ile açıklanabilir. Çünkü araştırma görevlisi yüksek lisans ve doktora eğitimi sürecinde unvan sahibi akademisyenlerden ders alma ve tez yazma sürecinde birlikte çalışabilir ve çeşitli pozitif ya da negatif yönde etkileyici davranışlarla karşı karşıya kalabilirler. Özellikle olumsuz tutum ve davranışlarla karşılaşmak istemeyen bireyler de uyumlu davranışlar sergilemek zorunda kalabilirler. Diğer bir deyişle zorlayıcı ikna davranışları veya rol ötesi davranışlar sergilemek zorunda kalabilirler. Diğer taraftan doçentlik unvanını almış akademik personel bu süreci tamamlayarak, üniversitenin daimi kadrolarında yer alma hakkını kazanmış ve rekabet ortamları bu unvanla birlikte değişmiştir. Bu unvan onların, önceki ast unvanlara karşı baskıya maruz kalmalarını engelleyerek rahat bir hareket ortamı oluşmasına sebep olabilir. Bu durumların sebebi 2547 sayılı yasada

belirtilen daimi statü ile sözleşmeli statüde çalışıyor olma ile açıklanabilir. Üniversitelerde yalnızca profesör ve doçent doktorların daimi kadroda olmalarını da dikkate alarak mevcut yasanın, sözleşmeli statüde olan akademisyenleri uyumlu davranmaya zorladığı ifade edilebilir.

9. Birey-İş Uyumu İle Mezuniyet Alanı İlişkisi

Mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasında pozitif ($p= 0,018$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.18'den hareketle çalışma statüsü ile birey-iş uyumu arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Literatürde konuya ilişkin çalışmaların azlığı nedeniyle lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasındaki ilişkilere yönelik bir bulguya rastlanılamamıştır. Spor bilimlerinin multidisipliner bir çalışma alanı olduğu dikkate alındığında, üniversitelerin spor eğitimi kurumlarında beden eğitimi ve spor bilimleri alanının dışında kalan diğer alanlardan da akademik personel çalışmaktadır. Diğer alanlarda uzmanlaşmış bireylerin sportif etkinlikler ve çalışma ortamının özel koşulları (mesai sonrası antrenmanlar, il dışı spor müsabakaları, antrenörlük uygulamaları vb.) gibi farklılıklar nedeniyle yetkinlikleri bulunmayabilir. Böylesi sportif konularla ilgili çalışmalar spor alanı mezunları tarafından yapılmaktadır. Bu durum ise örgüt içi görevlerin dağılımında alan içi ve dışı olmak üzere bir ayırım yapılmasına neden olabilir. Bu durumda alan dışından olan akademisyenler, idari ve akademik işlerle daha fazla meşgul olmaları onların zorunlu vatandaşlık davranışı algılamalarına neden olabilir.

10. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Lisans Mezuniyet Alanı İlişkisi

Mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ($p= 0,203$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Tablo 4.19'dan hareketle lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki tespit edilememiştir.

Literatürde konuya ilişkin çalışmaların azlığı nedeniyle lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilere yönelik bir bulguya rastlanılamamıştır. Zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemek zorunda kalan akademisyenlerin mezuniyet alanlarından çok araştırmaya konu olan diğer değişkenlerle

ilişkilendirildiği görülmektedir. Akademisyenlerin yükselmeleri ile birlikte, elde ettikleri doçentlik ve profesörlük unvanları Beden Eğitimi ve Spor temel alanında kazanılmaktadır. Bu nedenle akademik titrlerde yükselen akademisyenlerin, lisans mezuniyet alanları önemini yitirmekte olduğu düşünülebilir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan, araştırma görevlilerinin profesör ve doçentlere göre daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışı yaşadıkları sonucu düşünceyi desteklemektedir.

5.2. Sonuçlar

Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin bazı örgütsel tutum ve davranışları ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

1. Araştırma probleminde ifade edilen zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey iş uyumu ve birey örgüt uyumu değişkenleri arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunmuştur.
2. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile uyumlu kişilik değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki bulunmuştur.
3. İşten ayrılma niyetinin diğer değişkenler ile birlikte çoklu regresyon modeline dahil edildiğinde zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.
4. İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur.
5. Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki bulunmuştur.
6. Medeni durumlar itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
7. Çalışan statüsü itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
8. Mezuniyet alanı itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

9. Lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki tespit edilememiştir.

5.3. Öneriler

5.3.1. Yöneticilere Yönelik

- Bilimin üretilip aktarılmaya çalışıldığı kurumlar olan üniversitelerin duygu, düşünce ve anlayış açısından farklı çalışanlara sahip olması, yani heterojenliği bir zenginlik olarak görülebilir. Disiplinlerarası bilimsel çalışmalara katkı sağlayabilir. Yöneticiler çalışanların duygu, durum ve beklentilerini iyi analiz etmelidirler.
- Aşırı birey-iş-örgüt uyumunun üniversiteler açısından dezavantajlı yönleri de olabilir. Fakat homojenleşmiş gruplarla dolu bir üniversite ortamı, yüksek lise benzeri bir yapıyı oluşturarak gelişime engel olabilir. Bu nedenle aşırı uyumdan da kaçınılması grup dinamikleri ve işin bilimsellik doğası gereği faydalı olabilir.
- Bireyler konumlarını kendileri seçer ve bulurlar, rastgele atanmazlar. Üniversiteler için birey örgüt uyumunda dikkate alınması gereken bir konu da istihdam uygulamalarıdır. Üniversitelerde, yükselme kriterlerini yerine getiren çalışanların uygun kadro/unvanlara yükseltilmesi çalışanın örgüte uyumunu artırıcı etkenler arasında sayılabilir. Bu durumun çözüm merkezi üniversitelerin yetkili birimlerinin liyakat ve bilimselliğe değer veren bir anlayışta olması ile sağlanabilir. Bu tür değerlendirmelerin yapılacağı kurulların oluşturulmasında şeffaf olunmalıdır.
- Yöneticilerin üzerine eğilmesi gereken diğer bir konu ise örgüt içi sosyalleşmedir. Çalışanlar arası iletişim ortamı ve iş dışı sosyal ilişkilerin geliştirilmesi insan kaynakları maliyetlerini azaltabilir. Ülkemizde, doğum, ölüm, evlilik ve benzeri konularda uygulanan sosyal destek çalışmalarının daha da geliştirilmesi, örgüt çalışanlarının örgütü bir aile olarak tanımlamasına yönelik düzenli, tutarlı, bürokrasiden uzak, titrlerden arındırılmış rekreasyon

programları organize edilmeli, hatta bu tür organizasyonların sevk ve idaresi gönüllü çalışanlara bırakılmalıdır.

- Örgüt içi sosyalleşmeye yönelik olarak örgütsel vatandaşlık davranışının desteklenmesi ve örgüt içi iletişim kanalları geliştirilmesi, birey-örgüt ve birey-iş uyumunun geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.
- Yöneticilerin özellikle ders dağılımlarının yapılmasında çalışanın akademik yetenek, kabiliyet ve bilgi durumuna uygun görevlendirmeler yapmaları çalışanların birey-iş uyumunu artıracak beklenmektedir.
- Çalışanların değerleri ile örgüt değerleri arasındaki uyumun geliştirilmesi gereklidir. Örgütsel değerlerin yazılı hale getirilerek ifade edilmesi, bu değerlerin kamuoyuna ilan edilmesi, kurumun bu değerlere bağlı kalacağını bildirilmesi anlamına gelir. Bu durumda ise, gerek mevcut çalışanlar gerekse de çalışmak isteyen adayların bilgilendirilmesi sağlanarak olası maliyetler azaltılabilir.
- Birey-iş uyumuna etki eden bir başka faktör ise hedef uyumdur. Çalışanın lider ve emsal çalışanlarla arasında olan hedef uyumu çalışanın yaptığı işe verdiği değerler ile diğerleri arasındaki kıyaslamadan kaynaklanır ki, akademik dünyada aşırı uzmanlaşma gibi nedenlerle bu tür çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. Örgüt görev ve sorumlulukları ile önceliklerinin açıkça tanımlanıp, çalışanlara duyurulması bu tür çatışmaları azaltabilecek uygulamalardan sayılabilir.
- Örgütsel yapıya ilişkin yapılacak araştırmalar desteklenmelidir. Elde edilecek tüm bulgular bireysel tercihler ve çalışan ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik uygulamalar geliştirilmesinde faydalı olabilir.
- Yöneticilerin çalışan tercihleri veya ihtiyaçlarına yönelik destekleyici tutum ve davranışları da bireyin örgüte uyumuna katkı sağlayan nedenler arasında sayılabilir. Yöneticilerin çalışanlara uygulayacakları liderlik yöntemleri dikkatle seçilmeli, çalışanlar arası ayrımcılık yapılmamalı ve örgütsel adalet algısı zedelenmemelidir.
- Çalışanlar kişiliği ve kimliği açısından kazanılan statüye uygun pozisyona (örneğin doktora diploması ile yardımcı doçent kadrosuna) atanma konusundaki süreç 2547 sayılı yasada değişiklik yapılarak bu durum güvence altına alınmalıdır.

- İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik örgüt içi sistemlerin oluşturulması ve ilan edilmesi veya bu ve benzeri durumları kapsayan etik değerlerin oluşturularak ilan edilmesi yanlış anlaşılmalari ve suiistimalleri azaltabilir.
- Kamu'da çalışan bireyler, aynı özlük hakları ve ücret sistemlerine tabi olmaları nedeniyle, kendilerini diğer çalışanlarla kıyaslarlar. Bu tür sorunları aşmanın diğer yolu da örgüt içi iletişim sistemlerinin geliştirilmesidir. Örgütsel yapının özellikle iletişim boyutu gözden geçirilmeli, biçimsel ve hiyerarşik yapılara alternatif yeni iletişim ağıları kurulmalıdır.
- Yönetimin çalışanlara yönelik uyguladığı tutum ve davranışların adil ve modern yönetim anlayışının benimsemeleri ve buna yönelik hizmet içi eğitimler planlanması faydalı olabilir.
- İnsan kaynakları yönetimi planlamalarına yönelik kurullar oluşturulmalı ve örgütsel büyüme hedefleri doğrultusunda geliştirilecek personel politikaları izlenmelidir.
- Örgüt yönetimi tarafından alınan tüm kararlar yönetim anlayışıyla ilan edilmeli, kurumsal hafıza ve arşiv uygulamaları geliştirilmelidir.
- Çalışanların örgütle olan özdeşleşmesini geliştirmek amacıyla işe yeni başlayan personele yönelik oryantasyon çalışmaları, örgüt çalışanlarının da katılımı sağlanarak iyileştirilmelidir.
- Görev dağılımlarında, yapılacak işlerin zorluk derecesine dikkat edilmelidir. Ayrıca görevlerin süreleri de dikkate alınmalıdır.
- Çalışanların yeni başlayacakları proje bazlı çalışmalarda (üniversitelerde yapılması beklenen çalışmalardır) desteklenmelidir. Bu bağlamda akademisyenlerin bu tür girişimlerin önündeki bürokratik ve hiyerarşik engeller azaltılabilir.
- İşin rutinleşmesi ve anlamsızlaşması durumlarını aza indirmek adına vizyoner bir liderlik davranışı sergilenmeli, çalışanların gelişmeye yönelik istekleri desteklenmeli, takım çalışmasına yönelik proje bazlı uygulamaların yapılmasını özendirici tedbirler alınmalıdır.

- Çalışanların işin sonuçlarına yani çıktılara etki edebilecek pozisyonda olmaları ve ürüne yönelik alınacak karara katılma fırsatı bulmalarına yönelik örgüt içi uygulamalar geliştirilmelidir.
- Örgütsel büyüme hızı kontrol altında tutularak, çalışma ortamının iyileştirilmesi gerekli, yeterli donanımına sahip koşullar oluşturulmalı, aşırı iş yükü veya ders yükü oluşturulmamalı, öğrenci sayıları optimum düzeylerde bırakılmalı, fiziki imkân ve materyal eksiklerini giderici önlemler alınmalı, işyeri ihtiyaçlarına yönelik hizmetlerin kalitesi artırılmalıdır.
- Çalışanların mesleki saygınlığını artırıcı kamuoyu ve medya çalışmaları ile kurumsal imajı geliştirme çabaları ile çalışanlara değerli olduklarını hissettirecek uygulamalar gibi motivasyonu artıracak tedbirler alınmalıdır.
- Despot, otokratik ve kötü niyetli yönetimlerin çalışanları üzerinde uyguladığı, yıldırma davranışları olarak ifade edilen mobbing konusunda sıkı önlemler alınmalı, çalışanlara bu tür uygulamalara maruz kalmaları halinde onları cesaretlendirici çalışmalar yapılmalıdır. Hizmet içi eğitimler ve farkındalık çalışmaları desteklenmelidir.

5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Yeni yapılacak çalışmalar için araştırmacılar zorunlu vatandaşlık davranışını; örgüt kültürü, iş tatmini, yaşam tatmini, performans, algılanan örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, kişilik, örgütsel vatandaşlık davranışı, zorlayıcı ikna davranışları ve liderlik değişkenleri ile ilişkilerini incelemesi tavsiye edilir.
- Liderlik konusunun, karşılıklı etkileşim faktörü dikkate alınarak, yöneticiler ve çalışanlara ayrı ayrı sorularak çalışılması daha etkili sonuçlara ulaşılabilmesine olanak sağlayabilir.
- Özellikle nicel çalışmalarda, örgüt kültürü konusunda metaforlar oluşturmak örgütsel yapıyı anlamakta kolaylık sağlayabilir. Bununla birlikte çalışanlara yönelik kendini değerlendirme anketleri uygulanarak örgütle olan uyum düzeyi farklı yöntemlerle ölçülebilir.

- Yeni yapılacak çalışmalarda aracı değişkenler kullanılması değişkenlerin birbirlerine ne düzeyde aracılık ettiği yönünde bulgulara ulaşılmasına imkan verebilir.
- Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı örgütsel davranış açısından, örgütlerde uygulanan yönetim teknikleri ve liderlik uygulamaları yönüyle birçok çalışmada değişken olarak değerlendirilebilir.

Özetle, sonuçlar hem literatür açısından hem de uygulayıcılar açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır. Ayrıca yapılan çalışma yöneticilerde ve çalışanlarda zorunlu vatandaşlık davranışı konusunda bir farkındalık oluşturularak, zorunlu vatandaşlık davranışına yönelik geliştirilecek politika ve uygulamalar konusunda kaynak niteliği taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- Adkins, C.L., ve Russell C.J. (1994). Judgments of Fit in the Selection Process: *Personnel Psychology*, 47(3), 605–623. doi:10.1111/j.1744-6570.1994.tb01740.x
- Aiken, M., ve Hage J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31(4). doi:10.2307/2090773
- Ajzen I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes VO* - 50, (2), 179. doi:10.4135/9781446249215.n22
- Akbaş T.T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 55–80.
- Akbaş T.T., ve Çetin A. (2015). İş Tatmini ve Kişi- Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(16), 81–102.
- Aktaş M. (2011). Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt, Kişi İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 13–21.
- Arnold, H.J., ve Feldman D.C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350–360. doi:10.1037/0021-9010.67.3.350
- Asendorpf J.B., Borkenau, P., Ostendorf, F., ve Van Aken M.A.G. (2001). Carving personality description at its joints: Confirmation of three replicable personality prototypes for both children and adults. *European Journal of Personality*, 15(3), 169–198. doi:10.1002/per.408

- Asendorpf J.B., ve Van Aken M.A. (1999). Resilient, overcontrolled, and undercontrolled personality prototypes in childhood: Replicability, predictive power, and the trait-type issue. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(4), 815–832. doi:10.1037/0022-3514.77.4.815
- Atkinson R. (1999). Project management: cost time and quality two best guesses and a phenomenon, it's time to accept other success criteria. *International Journal of Project Management*, 17(6), 337–342. doi:10.1016/S0263-7863(98)00069-6
- Avcı N., ve Küçükusta D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(20), 33–44.
- Aydın H. (2008). *Ergenlerin Kişilik Özelliklerinin Stresle Başa Çıkma ve Bazı Özlük Niteliklerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi.
- Baltacı F., Güçlü C., ve Çeliker N. (2014). Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 353–371.
- Bangcheng L., Jianxin L., ve Jin H. (2010). Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical Study in the Chinese Public Sector. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(5), 615–625. doi:10.2224/sbp.2010.38.5.615
- Barbaranelli, C. (2002). Evaluating Cluster Analysis Solutions: An Application to the Italian NEO Personality Inventory. *European Journal of Personality*.
- Barkhuizen, N., Rothmann, S., ve Van De Vijver F.J.R. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of dispositional optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322–332. doi:10.1002/smi.2520

- Barrick, M.R., ve Mount M.K. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters Murray. *Human Performance*, 18(4), 445–462. doi:10.1207/s15327043hup1804
- Barrick, M.R., ve Mount M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*.
- Bartlett R.K. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335–352.
- Basım H.N., Çetin F., ve Tabak A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikolo*, 24(63), 20–34.
- Bates, H. ve Frohlich C. (2000). The relationship between research productivity and teaching effectiveness of finance faculty. *Journal of Business Education*, 1, 39.
- Bayram, A. (2016). Örgütlerde İnsan Enerjisi ve Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri*.
- Beğenirbaş M., ve Çalışkan A. (2014). Duygusal Emegin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109–127.
- Booth-Kewley, S., ve Vickers, R.R. (1994). Associations between major domains of personality and health behavior. *Journal of Personality*, 62(3), 281–298. doi:10.1111/1467-6494.ep9411045399
- Bouckennooghe D., Raja U., ve Butt N.A. (2013). Combined effects of positive and negative affectivity and job satisfaction on job performance and turnover intentions. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 147(2), 105–123.

- Bowen, D.E., Ledford, G.E., ve Nathan B.R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Executive*, 5(4), 35–51. doi:10.5465/AME.1991.4274747
- Bretz, J.R.D., ve Judge T.A. (1994). Person–Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32–54. doi:10.1006/jvbe.1994.1003
- Brief A.P., ve Motowidlo S.J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725. doi:10.5465/AMR.1986.4283909
- Brousseau K.R. (1983). Toward a Dynamic Model of Job-Person Relationships: Findings, Research Questions, and Implications for Work System Design. *Academy of Management Review*, 8(1), 33–45. doi:10.5465/AMR.1983.
- Brown A. (1997). A dynamic model of occupational identity formation. *Promoting Vocational Education and Training: European Perspectives*, 59–67.
- Buluç B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571–602.
- Burton, S., Lichtenstein, D.R., ve NeteMeyer R.G. (1999). Exposure to sales flyers and increased purchases in retail supermarkets. *Journal of Advertising Research*, 39(5), 7–14.
- Büte M. (2011). Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(20), 177–194.
- Büyükyılmaz O., ve Çakmak A.F. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 583–596.

- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1997). Interviewers' perceptions of persons-organization fit and organizational selection decisions. *The Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546–561. doi:10.1037/0021-9010.82.4.546
- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1994). Pay Preferences and Job Search Decisions: a Person-Organization Fit Perspective. *Personnel Psychology*, 47(2), 317–348. doi:10.1111/j.1744-6570.1994.tb01727.x
- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311. doi:10.1006/obhd.1996.0081
- Cable, D.M., ve K., P.C. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54.
- Caldwell, D.F., ve O'Reilly C.A. (1990). Measuring Person-Job Fit With a Profile-Comparison Process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648–657.
- Camerino, D., Conway, P.M., Van der Heijden, B.I.J.M., Van der Schoot, E., Pokorski, J., Estryn-Behar, M., ve Hasselhorn, H. M. (2005). The role of job alienation in work ability deterioration and unhealthy ageing. *International Congress Series*, 1280, 61–66. doi:10.1016/j.ics.2005.02.002
- Cascio W.F. (2006). The economic impact of employee behaviors on organizational performance. *California Management Review*, 48(4), 41–59.
- Cattell R.B. (1947). Confirmation and clarification of primary personality factors. *Psychometrika*, 12(3), 197–220. doi:10.1007/BF02289253
- Cetin F., ve Hazır K. (2012). Örgütsel Bağlamda Tükenmişlik Tepkisinin Gelişmesinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. *Business and Economic Research Journal*, 3(2), 65–77.

- Ceylan C., ve Bayram N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105–120.
- Chatman J.A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333–349. doi:10.5465/AMR.1989.4279063
- Chatman J.A. (1991). Matching People and Organizations - Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459–484. doi:10.2307/2393204
- Cheung C. (2008). Lagged Harm of Work Restructuring and Work Alienation to Work Commitment. *International Journal of Employment Studies*, October 1, 170–208.
- Çiftçioglu A. (2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 109–119.
- Claes R., Quintanilla, R., Antonio, S., ve Quintanilla, S. A. R. (1994). Initial career and work meanings in seven European countries. *The Career Development Quarterly*, 42(4), 337–352.
- Clifford T.M., Eski R., ve Karakaş S. (2011). *Psikolojiye Giriş*. Konya: Eğitim Akademi Yayınevi.
- Compton W.C., Smith M.L., Cornish K.A., ve Qualls D.L. (1996). Factor Structure of Mental Health Measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 406–413.

- Cordes, C.L., ve Dougherty T.W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. doi:10.5465/AMR.1993.9402210153
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1990). Personality disorders and the five-factor model of personality. *Journal of Personality Disorders*, 4(4), 362–371.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992a). Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5–13.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992b). Reply to Ben-Porath and Waller. *Psychological Assessment*, 4(1), 20–22.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. In *Journal of Personality Disorders* (Vol. 6, pp. 343–359).
- Costa, P.T., & McCrae R.R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653–665.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1995). Solid ground in the wetlands of personality: A reply to block. *Psychological Bulletin*, 117(2), 216–220.
- Costa, P.T., McCrae R.R., ve Holland J.L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 390–400. doi:10.1037/0021-9010.69.3.390
- Cotton J.T., ve Tuttle J.M. (2016). A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *The Academy of Management Review*, 29(3), 863–872.
- Çakar D.N., ve Ceylan A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52–66.

- Çelik M., ve Çıra A. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11–20.
- De Fruyt, F., Mervielde, I., ve Van Leeuwen K. (2002). The Consistency of Personality Type Classification Across Samples and Five-Factor Measures. *European Journal of Personality*, 16(1 SPEC ISS.).
- Demir M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey - örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 78–97.
- Demircan N., ve Ceylan A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 2(10), 139–150.
- Deniz A., ve Erciş A. (2010). Kişilik Özellikleri, Hedonik ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(24), 141–165.
- Develioğlu K., ve Tekin Ö.A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15–31.
- Diefendorff J.M., Brown D.J., Kamin, A.M., ve Lord, R.G. (2003). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93–108. doi:10.1002/job.123
- DiPaola M.F., ve Hoy W.K. (2005). Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students. *The High School Journal*, 88(3), 35–44. doi:10.1353/hsj.2005.0002

- Doğan A, Demir R, ve Türkmen E. (2016). Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. 1. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(30), 37–67.
- Dose J.J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219–240.
- Edwards J.R., Cable, D.M., Williamson, I.O., Lambert, L.S., ve Shipp, A.J. (2006). The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 802–827. doi:10.1037/0021-9010.91.4.802
- Epstein S. (1979). The stability of behavior: I. On predicting most of the people much of the time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(7), 1097–1126. doi:10.1037/0022-3514.37.7.1097
- Erjem Y. (2005). Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395–417.
- Erkuş A., ve Afacan Fındıklı M. (2013). Psikolojik Sermayenin İş tatmini , İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302–318.
- Erkuş A., ve Tabak A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(23), 213–243.
- Eronat Z. (2004). İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 72.

- Eryılmaz, A., ve Burgaz, B. (2011). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Eğitim Ve Bilim-Education and Science*, 36(161), 271–286.
- Fleenor W.J. (2006). Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents and consequences. *Personnel Psychology*, 59(2), 457–500.
- Frantzve J.L. (1988). GOLEMBIEWSKI, ROBERT T., and MUNZENRIDER, ROBERT R. In *Phases of Burnout: Developments in Concepts and Applications* (pp. 895–898).
- Freud, S. (1996). Düşlerin Yorumu II. *Emre Kapkın, İstanbul: Payel Yay.*
- Freudenberger H.J. (1975). The staff burn out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy*.
- Gadot V.E. (2006a). Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing Some Dark Sides of the Good Soldier Syndrome in Organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77–93. doi:10.1111/j.1468-5914.2006.00297.x
- Gadot V.E. (2006b). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 377–405. doi:10.1007/s10869-006-9034-5
- George J.M., ve Jones G.R. (1997). Organizational Spontaneity in Context.
- Gibson A.M., Cohen G.W., ve Boyce K.K. (2016). Personal and Environmental Characteristics Associated With Burnout in Athletic Trainers: A Critically Appraised Topic. *Human Kinetics*, 21(January), 5–13.
- Günlük M., Özer G., ve Özcan M. (2013). İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20), 57–77.

- Gürbüz S., ve Bekmezci M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189–213.
- Gürol Y.D. (2011). *Çalışma Hayatının Gelişimi ve Örgüt Teorilerinin “İnsan”A Bakışı*. Beta Basım A.Ş.
- Hackman, J.R., ve Oldham G.R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hardy C., Phillips N., ve Lawrence T. (2013). Distinguishing trust and power in interorganizational relations: Forms and Facades of trust. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hattie, J., ve Marsh H.W. (1996). The relationship between research and teaching: A meta-analysis. *Review of educational research*, 66(4), 507-542.
- Herda D.N. (2012). Auditors’ Relationship with Their Accounting Firm and Its Effect on Burnout, Turnover Intention, and Post-Employment Citizenship. *Current Issues in Auditing*, 6(2), P13–P17. doi:10.2308/ciia-50277
- Herda D.N., ve Lavelle J.J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707–723. doi:10.2308/acch-50181
- Herzberg, P.Y., ve Roth M. (2006). Beyond resilients, undercontrollers, and overcontrollers? an extension of personality prototype research. *European Journal of Personality*, 20(1), 5–28. doi:10.1002/per.557

- Hoffman, B.J., ve Woehr D.J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389–399. doi:10.1016/j.jvb.2005.08.003
- Hofstede G. (1980). Culture and Organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41.
- Holtom B.C., Lee T.W., ve Tidd S.T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 903–915. doi:10.1037//0021-9010.87.5.903
- House, R.J., Shane, S.A., ve Herold, D.M. (1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21(1), 203–224.
- Hsieh, Y., ve Wang M. (2012). The Moderating Role of Personality in HRM - from the Influence of Job Stress on Job Burnout Perspective. *International Management Review*, 8(2), 5–19.
- Hurtz, G.M., ve Donovan J. J. (2000). Personality and job performance: the Big Five revisited. *The Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869–879. doi:10.1037/0021-9010.85.6.869
- İraz, R., ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 427-450.
- J. Israel. (1971). *Alienation: From Marx to Modern Sociology*.
- Jansen, K.J., ve Kristof-Brown A. (2006). Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193–212.

- Jansen, K.J., ve Kristof-Brown A.L. (2005). Marching to the beat of a different drummer: Examining the impact of pacing congruence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 93–105. doi:10.1016/j.obhdp.2005.03.005
- Jones A., Norman C. S., ve Wier, B. (2010). Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 21–41. doi:10.2308/bria.2010.22.1.21
- Judge T., ve Ferris G. (1993). The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions. *Human Resource Planning*, 4 (JANUARY 1993), 47–67.
- Kanungo R.N. (1990). Culture and Work Alienation: Wertern Models and Eastern Realities. *International Journal of Psychology*, 25, 795–812.
- Kanungo R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 413–422. doi:10.1007/BF00870553
- Karaca, M. (2015). Girişimciliği Belirleyen Kişilik Özellikleri. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Khan, F., Rasli, A., Yusoff, R., ve Ahmad, A. (2015). Do Demographic make a Difference to Job Burnout among University Academicians? *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 4138.
- Koçak R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler ağısından incelenmesi 1. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65–83.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.

- Kristof A.L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. doi:10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
- Kristof-Brown A., Barrick, M. R., ve Kay Stevens, C. (2005). When Opposites Attract: A Multi-Sample Demonstration of Complementary Person-Team Fit on Extraversion. *Journal of Personality*, 73(4), 935–958. doi:10.1111/j.1467-6494.2005.00334.x
- Kristof-Brown A.L., Zimmerman, R.D., ve Johnson, E.C. (2005). Consequences of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Kula S., Taşdöven H., ve Dönmez M. (2015). Eğitimin, Mesleki Tecrübenin ve Terfi İmkanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Güvenlik Sektörü Analizi. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 129. doi:10.14687/ijhs.v12i1.3134
- Kumar S. (2015). Influence of Spirituality on Burnout and Job Satisfaction: A Study of Academic Professionals in Oman. *South Asian Journal of Management*, 22(2009), 137–175.
- Lauver, K.J., ve Kristof-Brown A. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470. doi:10.1006/jvbe.2001.1807
- Lee, D.-C., Hung, L.-M., ve Chen M.-L. (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2), 43–53. doi:10.5539/jms.v2n2p43

- Lee, R.T., ve Ashforth E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133.
- Liu Y., Loi, R., ve Lam, L.W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: the moderating role of team-member exchange. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3187–3201. doi:10.1080/09585192.2011.560875
- Madden, T.J., Ellen, P. S., ve Ajzen I. (1992). A Comparison of the Theory of Planned Behavior and the Theory of Reasoned Action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(1), 3–9. doi:10.1177/0146167292181001
- Manlove, E.E., ve Guzeli J.R. (1997). Intention to leave, anticipated reasons for leaving, and 12-month turnover of child care center staff. *Cognitive Development*, 12(2), 145–167.
- Maslach, C., ve Jackson S.E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7-8), 837–851. doi:10.1007/BF00287876
- Maslach, C., ve Leiter M.P. (2007). *Encyclopedia of Stress*. *Encyclopedia of Stress*. Elsevier. doi:10.1016/B978-012373947-6.00062-3
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., ve Leiter M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mcallister D.J. (1992). Affect- and Cognition-Based Trust As Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *The Academy of Management Journal*, 38(1), 24–59. doi:10.2307/256727
- McCrae Robert, R., ve Costa, P.T. (1995). Positive and negative valence within the five-factor model. *Journal of Research in Personality*, 29(4), 443–460. doi:10.1016/jrpe.1995.1026

- McGinnis S.K., ve Morrow P.C. (1990). Job attitudes among full- and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 82–96. doi:10.1016/0001-8791(90)90016-U
- McInnis, K.J., Meyer J.P., ve Feldman S. (2009). Psychological contracts and their implications for commitment: A feature-based approach. *Journal of Vocational Behavior*, 2(74), 165–180. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.007
- McLoughlin V. (2012). Person-Organizational Fit and Perceived Organizational Support Effects on Job Outcomes.
- Meyer J.P., Hecht, T.D., Gill, H., ve Toplonytsky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 458–473. doi:10.1016/j.jvb.2010.01.001
- Miller M.J., Woehr D.J., ve Hudspeth N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489. doi:10.1006/jvbe.2001.1838
- Montero-Marín, J., Prado-Abril, J., Carrasco, J. M., Asensio-Martínez, Á., Gascón, S., ve García-Campayo, J. (2013). Causes of discomfort in the academic workplace and their associations with the different burnout types: a mixed-methodology study. *BMC Public Health*, 13(1), 1240. doi:10.1186/1471-2458-13-1240
- Morita J.G., Lee, T.W., ve Mowday, R.T. (1989). Introducing Survival Analysis to Organizational Researchers: A Selected Application to Turnover Research. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 280–292.
- Morris, J.A., ve Feldman D.C. (1996). the Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor, 21(4), 986–1010.

- Naktiyok A, ve Kaygın E. (2012). Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 8012(1), 23–32.
- Netemeyer R.G., Boles, J.S., McKee, D.O., ve McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *The Journal of Marketing*, 85-98.
- Ng, C., ve Sarris A. (2009). Distinguishing Between the Effect of Perceived Organisational Support and Person–Organisation Fit on Work Outcomes. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, 2, 1–9. doi:10.1375/ajop.2.1.1
- Nightingale D.V., ve Toulouse J. (1978). Alienation-in-the-workplace-A-comparative-study-in-French-and-English-Canadian-organizations_1978_Canadian-Journal-of-Behavioural-Science. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 10(4), 271–282.
- Norman W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574–583. doi:10.1037/h0040291
- Odabaşı F., Fırat M., İzmirli S., Çankaya S., ve Mısırlı Z.A. (2010). Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 127–142.
- O'Reilly Iii, C.A., Chatman J., ve Caldwell, D.F. (1991). People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. doi:10.2307/256404
- Onay M., ve Zel U. (2011). Kişi-Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(2), 265–278.

- Ones, D.S., Viswesvaran, C., ve Dilchert S. (2005). Personality at Work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions. *Human Performance*, 18(4), 389–404. doi:10.1207/s15327043hup1804_5
- Organ Dennis W. (1988). *The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior*. Lexington Books.
- Organ Dennis W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 133–151. doi:10.1207/s15327043hup1002
- Organ D.W. (1990). The subtle significance of job satisfaction: Organizational citizenship behavior. *Clinical Laboratory Management Review*, 4(2), 94–98.
- Ortar M., ve Halaçoğlu B. (2011). Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. In *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri* (pp. 1–25). Bişkek-Kırgızistan.
- Öcel H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumuna İle Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37.
- Özbek F.M. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231–248.
- Özler E.D., ve Dirican M. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 291–310.
- Pearlin L.I. (1962). Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel. *American Sociological Review*, 27(3), 314–326.

- Pekdemir I., Koçoğlu M., ve Çetin Gürkan G. (2013). Birey-Örgüt Uyumunun Açıkça Konuşma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: MBA Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 75, 83–104.
- Podsakoff M.P., Mackenzie B.S., Paine B.J., ve Bachrach G.D. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. doi:10.1016/j.leaqua.2003.12.003
- Polatçı S., ve Cindiloğlu M. (2013). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 299–318.
- Polatçı S., Özçalık F., ve Cindioğlu M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1–12.
- Poyraz K., ve Kama B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143–164.
- Price J. L., ve Mueller C.W. (2013). A Causal Model of Turnover for Nurses. *Applied Measurement in Education*, 24(3), 13–19. doi:10.2307/255574
- Realo A., ve Allik J. (2010). The Estonian Self-Consciousness Scale and Its Relation to the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 3891(January 2015), 37–41. doi:10.1207/s15327752jpa7001
- Redman, T., ve Snape E. (2005). Unpacking Commitment: Multiple Loyalties and Employee Behaviour. *Journal of Management Studies*, 42(2), 301–328. doi:10.1111/j.1467-6486.2005.00498.x

- Robbins T.L., Summers, T.P., ve Miller, J.L. (2000). Intra- and inter-justice relationships: Assessing the direction. *Human Relations*, 53(10), 1329–1355.
- Robins R.W., John, O.P., Caspi, A., Moffitt, T.E., ve Stouthamer-Loeber, M. (1996). Resilient, Overcontrolled, and Undercontrolled Boys: Three Replicable Personality Types. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(1), 157–171.
- Rousseau D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S., ve Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393–404. doi:10.5465/AMR.1998.926617
- Ryan J.J. (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: Values that work for employees and organizations. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 123–132. doi:10.1023/A:1016246103190
- Rynes, S., ve Gerhart B. (1990). Interviewer Assessments of Applicant Fit - an Exploratory Investigation. *Personnel Psychology*, 43(1), 13–35. doi:10.1111/j.1744-6570.1990.tb02004.x
- Sağlam Arı G., Bal H., ve Çına Bal E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143–167.
- Sağlam A.S.Ç. (2011). Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi / Relationship of Socio-Demographic Characteristics of Academicians with their Burnout Levels. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15).
- Saks, A.M., ve Ashforth B.E. (1997). Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234–279. doi:10.1006/jvbe.1997.1614

- Saks, A.M., ve Ashforth B.E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of applied Psychology*, 87(4), 646.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martinez, I., ve Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: the mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 23(1), 53–70. doi:10.1080/10615800802609965
- Schaufeli W.B., Leiter M.P., ve Maslach C. (2009). Burnout-35-years-of-research-and-practice_2009_Career-Development-International. *Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Schneider B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453. doi:10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x
- Schneider B., Goldstein, H.W., ve Smith, D.B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747–773. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x
- Schwartz S. H., ve Bilsky W. (1987). Toward A Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550–562.
- Schyns B. (2006). The Personality of Followers and its Effect on the Perception of Leadership: An Overview, a Study, and a Research Agenda. *Small Group Research*, 37(5), 522–539. doi:10.1177/1046496406293013
- Seeman M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783–791. doi:10.1126/science.135.3503.554
- Seeman M. (1971). The urban alienations: Some dubious theses from Marx to Marcuse. *Journal of Personality and Social Psychology*, 19(2), 135–143. doi:10.1037/h0031270

- Sekiguchi T. (2002). The role of person-organization fit and person-job fit in managers' hiring decisions: the effects of work status and occupational characteristics of job openings. *Academy of Management Meeting Washington DC*.
- Sekiguchi T., ve Huber V.L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203–216. doi:10.1016/j.obhdp.2011.04.001
- Sessa V.I., Kabacoff R.I., Deal J., ve H.,B. (2007). Generational Differences in Leader Values and Leadership Behaviors. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 47–74. doi:10.1080/10887150709336612
- Seybolt, J.W., ve Gruenfeld L. (1976). The discriminant validity of work alienation and work satisfaction measures. *Occup. Psychol*, 49(1969), 193–202.
- Sezgin F. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (48), 557–583.
- Short S.E., Short M.W., ve Haugen C.R. (2015). The Relationship between Perfectionism and Burnout in Coaches. *International Journal of Coaching Science*, 9(1), 37–49.
- Sıgır Ü., Ayanoglu Şişman F., ve Gemlik H.N. (2010). Çalışanların Kişilik Özellikleri ile Müzakerecilik Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Sigortacılık ve Lojistik Sektörlerinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 3(5), 101–122.
- Sıgır Ü., ve Gürbüz S. (2011). Akademik Başarı ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 1(10), 30–48.
- Smith, M.A., ve Canger J.M. (2004). Effects of supervisor “big five” personality on subordinate attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 465–481. doi:10.1023/B:JOB.0000028447.00089.12

- Stoliker B.E., ve Lafreniere K.D. (2012). The Influence of Perceived Stress, Loneliness, and Learning Burnout on University Students' Educational Experience. *College Student Journal*, 146–160.
- Świetochowski W. (2011). Professional burnout among university and high school teachers-comparative study. *Medycyna Pracy*, 62(2), 133–143.
- Şahin F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277–288.
- Şahinoğlu, N., ve Arkar H. (2011). Tükenmişlik Sendromu ile Kişilik Arasındaki İlişki: Maslach Tükenmişlik Envanteri ile Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Karşılaştırılması. *Yeni Symposium*, 49, 159–164.
- Şeşen H., ve Soran S. (2013). Örgütsel Vatandaşlıktan Zorunlu Vatandaşlığa: Zorunlu Vatandaşlık Davranışının Bazı Faktörlerle İlişkisi. *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.
- Şimşek H., Balay R., ve Şimşek A. S. (2012). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 2(1), 53–72.
- Şimşek Ş.M. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. Eğitim Akademi Yayınları.
- Şirin E.F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4).
- Takase M., Maude, P., ve Manias, E. (2005). Nurses' job dissatisfaction and turnover intention: methodological myths and an alternative approach. *Nursing & Health Sciences*, 7(3), 209–17. doi:10.1111/j.1442-2018.2005.00232.x

- Tatlıcı, M., ve Kırımoğlu, H. (2008). Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 34–47.
- Tekin Ö.A., Aydın A., Özmen M., ve Yaykaşlı M. (2014). Tükenmişlik Sendromu ve Örgütsel Bağlılık: Su Ürünleri İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 135–159.
- Tepper J.B. (2000). Consequences Of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.
- Tepper J.B., Carr C.J., Breaux M.D., Geider S., Hu C., ve Hua W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2(109), 156–167. doi:10.1016/j.obhdp.2009.03.004
- Tepper J.B., Duffy K.M., Ensley D.M., ve Hoobler J. (2004). Moderators Of The Relationships Between Coworkers' Organizational Citizenship Behavior And Fellow Employees' Attitudes. *The Journal of Applied Psychology*, 89(3), 455–465. doi:10.1037/0021-9010.89.3.455
- Terzi Y., ve Sağlam V. (2013). Araştırma Görevlilerinin Mesleki Tükenmişlik Durumu. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 53, 1689–1699. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- Tett, R.P., ve Meyer J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Tezcan M. (1985). *Eğitim Yabancılaşma*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları (No:150 ed.). Ankara.

- Toker, B. (2011). Burnout Among University Academicians: An Empirical Study on the Universities of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 114–127. doi:10.1016/j.sbspro.2012.06.637
- Tom V.R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573–592. doi:10.1016/S0030-5073(71)80008-9
- Tomlinson, J.C., ve Winston B.E. (2011). Romans 12 Motivational Gifts and College Professors: Implications for Job Satisfaction and Person-Job Fit. *Christian Higher Education*, 10(1), 45–56. doi:10.1080/15363751003609085
- Topcu M.K. (2015a). Çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü. *T.C. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü*.
- Tummers, L.G., ve Den Dulk L. (2013). The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nursing Management*, 21(6), 850–859. doi:10.1111/jonm.12159
- Turunç Ö., ve Çelik M. (2010a). Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansına Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 163–182.
- Turunç Ö., ve Çelik M. (2010b). Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209–232.
- Tutar H. (2009). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175–204.

- Uçanok B., Bakanay H., ve Milli E. (2009). Satın Alma ve Şirket Birleşmeleri Sürecinde, İç İletişim ve Örgütsel Bağlılığın , Kişi-Kurum Uyumu ve Kültür Çatışması Üzerindeki Etkileri. *İletişim*, 234–248.
- Ulusoy H. (1988). *Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe-Yabancılaşma*.
- Ulutaş M. (2010). *Birey-Örgüt Uyumunun İş Stresi ve Verimlilik Üzerine Etkisi: Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Selçuk Üniversitesi.
- Uysal-Irak D. (2014). Birey-Çevre Uyumu□: Çalışanların Örgüt Uyumlarının Yaşama İlişkin Doyum ve İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29(74), 34–45.
- Ünler E., Kılıç B., ve Çıray C.J. (2014). İletişim İkliminin, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11(41), 237–250.
- Vancouver J.B., Millsap, R.E., ve Peters P.A. (1994). Multilevel Analysis of Organizational Goal Congruence. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 666–679.
- Venkatesh, V., Davis, F.D., Venkatesh, V., ve Davis, F.D. (2016). Studies Linked references are available on JSTOR for this article: A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies, 46(2), 186–204.
- Verquer M. L., Beehr, T. a., ve Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473–489. doi:10.1016/S0001-8791(02)00036-2
- Voigt, E., ve Hirst G. (2014). High and low performers' intention to leave: examining the relationship with motivation and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(5), 574–588. doi:10.1080/09585192.2014.922599

- Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Warshaw P.R. (2016). Linked references are available on JSTOR for this article□: A New Model for Predicting Behavioral Intentions□: An Alternative to Fishbein, 17(2), 153–172.
- Watts, J., ve Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33–50. doi:10.1080/00131881.2011.552235
- Westerman, J.W., ve Cyr L.A. (2004). An Integrative Analysis of Person – Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 252–261. doi:10.1111/j.0965-075X.2004.279
- Wheeler A.R., Buckley, M.R., Halbesleben, J.R.B., Brouer, R.L., ve Ferris G.R. (2005). “The Elusive Criterion of Fit” Revisited: Toward an Integrative Theory of Multidimensional Fit. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 24(05), 265–304. doi:10.1016/S0742-7301(05)24007-0
- Wilk S., ve Sackett P.R. (1996). Longitudinal Analysis Of Ability-Job Complexity Fit And Job Change. *Personnel Psychology*, 49, 937–967.
- Wrzesniewski A., McCauley, C., Rozin, P., ve Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People’s relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. doi:10.1006/jrpe.1997.2162
- Yazıcıoğlu İ., ve Topaloğlu G.I. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi□: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3–16.

- Yıldırım Bulut E., ve Torun A. (2007). Birey-İş Uyumu, Birey-Örgüt Uyumu ve Sosyal Desteğin İş Stresi Üzerindeki Etkileri: Çağrı Merkezlerinde Bir Çalışma. XV. *Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 171–178.
- Yıldırım Y, ve Taşmektepligil M.Y. (2012). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, (4), 131–140.
- Yıldız M.L. (2013). Algılanan Kişi Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1, 153–174.
- Yıldız M.S. (2013). Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(3), 317–324.
- Yıldız S., Savcı G., ve Kapu H. (2014). Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1), 233–249.
- Zand D.E. (2016). Trust and Managerial Problem Solving. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 229–239.
- Zhao H., Peng Z., ve Chen K.H. (2014). Compulsory Citizenship Behavior and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Organizational Identification and Perceived Interactional Justice. *The Journal of Psychology*, 148(2), 177–196. doi:10.1080/00223980.2013.768591
- Zhao H., Peng Z., Han Y., Sheard G., ve Hudson A. (2013). Psychological Mechanism Linking Abusive Supervision and Compulsory Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Study. *The Journal of Psychology*, 147(2), 177–195. doi:10.1080/00223980.2012.680522

Zeynel, E., ve arıkcı, İ.H. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3).

Zeyyat, S., ve Melek, T. (2001). Örgütsel Psikoloji. *Ezgi Kitabevi, Bursa*.





EK 1. Anket Formu

Sayın katılımcı, bu anket formu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan bir doktora tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, tez kapsamında hiçbir kişi veya kurumun ismi ifade edilmeyecektir. Katkılarınız bizim için önemlidir. Değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

Doç. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Öğr. Gör. Mustafa Ertan TABUK
Hitit Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Yaşınız : 1 25-30 yaş 2 31-40 yaş 3 41-50 yaş 4 51 yaş ve üzeri

Cinsiyetiniz : 1 Kadın 2 Erkek

Medeni Durumunuz : 1 Evli 2 Bekâr

Eğitim Düzeyiniz : 1 İlkokul 2 Ortaokul 3 Lise 4 Ön lisans 5 Lisans 6 Lisansüstü

Halen çalıştığınız kurumdaki görev süreniz nedir:

- 1 1-3 yıl
- 2 4-6 yıl
- 3 7-9 yıl
- 4 10-15 yıl
- 5 15 yıl ve üzeri

Çalışma pozisyonunuz nedir:

- 1 Daimi Statü 2 Sözleşmeli Statü

Görev Ünvanınız nedir:

- 1 Prof. Dr. 2 Doç. Dr. 3 Yrd. Doç. Dr. 4 Öğr. Gör. 5 Okt 6 Arş. Gör.
- 7 Eği/Öğr Planlamacısı 8 Uzman

Lisans mezuniyet alanınız nedir:

- 1 Bed. Eğt. Öğrt. 2 Ant. Eğt. 3 Spor Yön. 4. Rekreasyon 5 Diğer Alanlar

Görev tanımınız dışında akademik veya idari görevleriniz nedir:

- 1 Böl. Bşk./Bölüm Bşk. Yrd. 2 Müd. Yrd. / Y.O. Sekreteri

3 Erasmus/Farabi/Mevlana/Bologna Prog. Koordinatörü/Yön. 4 Öğrenci Danışmanı
5 Üni. Tk. Ant. Veya Yön. 6 Diğer

Görevi kabul ederken size danışıldı mı:

- 1 Evet danışıldı 2 Hayır danışılmadı 3 Kısmen danışıldı
4 Kabul etmem yönünde telkinde bulunmak için danışıldı
5 Kabul etmemem yönünde telkinde bulunmak için danışıldı

	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
S-1	İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor.					
S-2	İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır.					
S-3	Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir.					
S-4	"Zamanımın ve enerjimin yetersiz olduğu zamanlarda bile", resmi yükümlülüklerimin ötesinde, diğer meslektaşlarıma yardım etmeye zorlandığımı hissediyorum.					
S-5	Yöneticime (Amirime), isteğim ve resmi zorunluluklarımdan dışında yardımcı olmaya zorlandığımı hissediyorum.					
	Birey-Örgüt Uyumu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
S-6	Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.					
S-7	Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.					
S-8	Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.					
S-9	Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.					
	Birey-İş Uyumu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

S-10	Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler için gereksinimlerini karşılamaktadır.						
S-11	Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.						
S-12	Yaptığım iş benim iş en uygun olan iştir.						
S-13	Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.						
	Uyumluluk Kişilik Boyutu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
S-14	Tanıştığım her insana karşı nazik olmaya çabalarım						
S-15	Arkadaşlarımla ve ailemle sık sık müzakere yaparım						
S-16	Bazı insanlar benim bencil ve egoist olduğumu düşünür						
S-17	Başkalarıyla işbirliği yapmayı rekabet etmeye tercih ederim						
S-18	Başkalarının niyetlerine karşı alaycı ve şüpheli yaklaşırım						
S-19	İnanıyorum ki müsaade edersen birçok insan sana karşı avantajlı duruma geçebilir.						
S-20	Birçok insan benden hoşlanır.						
S-21	Bazı insanlar benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür						
S-22	Kuvvetli ve katı tutumlarım vardır						
S-23	Genellikle düşünceli ve saygılı biri olmaya çalışırım						
S-24	Bir insandan hoşlanmazsam bunu yüzüne söylerim						
S-25	Eğer gerekli ise insanları manipüle etmekten çekinmem						
	İşten Ayrılma Niyeti ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
S-26	Önümüzdeki 3 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-27	Önümüzdeki 6 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-28	Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-29	Önümüzdeki 2 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-30	Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1'den 5'e kadar derecelendiriniz.						
S-31	Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1'den 5'ye kadar derecelendiriniz.						

	İşe Yabancılaşma ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum
S-32	Geçimimi işten sağlayan insanlar belirli amaçlar peşinden koşan insanlar tarafından idare edilebilir, yanlış yönlendirilebilirler.					
S-33	Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum.					
S-34	İş hayatım çoğu anlamsız aktivitelerle geçmektedir.					
S-35	Ne kadar çok çalışırsan çalış, işteki amacına ulaşman zordur.					
S-36	İşte coşkulu ve hevesli olmanın zor olduğunu düşünüyorum.					
S-37	İnsanlar çok çalışarak sadece ücretlerini arttırabilirler.					
S-38	Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır.					
S-39	Elimden gelenin en iyisini yapmaya uğraşmıyorum.					
S-40	İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum.					
S-41	İnsanların yaptıkları işin topluma değer olduğuna inanmıyorum.					
	Tükenmişlik ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum
S-42	İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.					
S-43	Sabahları başka iş günlerini düşünerek kendimi bitkin hissediyorum.					
S-44	Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum.					
S-45	Boş zamanlarımda ailem ve arkadaşlarım için yeterli enerjiye sahibimdir.					
S-46	İşim duygusal olarak beni yormaktadır.					
S-47	İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.					
S-48	İşim yüzünden kendimi tükenmiş hissediyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Mustafa Ertan TABUK

Doğum Tarihi :12/09/1978

Öğrenim Durumu

Yüksek Lisans : Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği ABD, 2009.

Lisans : Erciyes Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü, 2002.

Lise : TED Kayseri Koleji Vakfı Özel Lisesi, 1995.

Yüksek Lisans Tez Başlığı ve Tez Danışmanı

1. Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi / Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU

İdari Görevler:

2013- Farabi Koordinatörü / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

2013- Spor Yöneticiliği Bölüm Başkan Yardımcısı / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

2013- Öğrenci Kulüpleri Eş Koordinatörü / Hitit Üniversitesi

2013-2015 İş ve İnsan Kaynakları Merkezi Birim Temsilcisi / Hitit Üniversitesi

2012-2013 Müdür Yardımcısı / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

ESERLER

A. Uluslararası Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler:

- A1.** ÖZSOY S, TEZCAN KARDAŞ N., GÖRÜN L., TABUK M.E., KANDAZ GELEN N., AFAT A.;‘Opinions of Physical Education and Sport Teachers

Regarding The Sports Media', The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science, Volume 6 Issue 2, p. 1517-1528, February 2013

B. Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitabında Basılan Bildiriler

- B1.** ÖZSOY S., GÖRAL K., TABUK M. E., SADIK R., GÜLAY O., BOZ H., 'Tarihsel Gelişim Sürecinde Türk Spor Yönetimini Oluşturan Örgütlerin Amaç ve Yapı Boyutları Açısından Karşılaştırılması', 2. Uluslararası Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, Ankara, 2012.
- B2.** SADIK R., GÖRAL K., TABUK M. E., GÜLAY O., BOZ H., MİRZEOĞLU N., 'Bir Spor Federasyonunun Stratejik Analizi', 2. Uluslararası Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, Ankara, 2012.
- B3.** ÖZSOY S. , TEZCAN KARDAŞ N., GÖRÜN L., TABUK E., AFAT, A., KANDAZ GELEN N.; “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Spor Medyası Hakkındaki Görüşleri”, 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.
- B4.** ÖZSOY S., KANDAZ GELEN N., TEZCAN KARDAŞ N., TABUK E., GÖRÜN L., AFAT, A.; “Üniversite Öğrencilerinin Spor Medyası İzleme Alışkanlıklarının Bahis Oyunu Oynamaya Etkisi”, 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.
- B5.** ÖZSOY S., TEZCAN N., AFAT A., GÖRÜN L., TABUK E., KANDAZ GELEN N.; “Lise Öğrencilerinin Spor Medyası İzleme Alışkanlıkları”, 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.

D. Ulusal Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler

- D1.** S. ÖZSOY, K. GÖRAL, M. E. TABUK, R. SADIK, O. GÜLAY, H. BOZ, (2014), "Tarihsel Gelişim Sürecinde Türk Spor Yönetimini Oluşturan Örgütlerin Amaç Ve Yapı Boyutları Açısından Karşılaştırılması" Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt 16, Sayı:2, s.9-31. ISSN:1302-2040

- D2.** AYCAN A., GÖRÜN L., TABUK E., “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi” Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2012.



T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİCİLİĞİ BİLİM DALI

SPOR EĞİTİM KURUMLARINDA ZORUNLU VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI İLE BAZI ÖRGÜTSEL TUTUM VE
DAVRANIŞLARIN İLİŞKİSİ

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Mustafa Ertan TABUK

Danışman
Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

BOLU, 2016

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Mustafa Ertan TABUK'a ait "Spor Eğitim Kurumlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bazı Örgütsel Tutum ve Davranışların İlişkisi" adlı çalışma jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında **Doktora Tezi** olarak oy birliğiyle/oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

30/06/2016

Unvan, Adı/Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı): Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU	 
Üye : Doç. Dr. Ali AYCAN	 
Üye : Doç. Dr. Dilşad ÇOKNAZ	 
Üye : Doç. Dr. Hakan KOLAYIŞ	 
Üye : Yrd. Doç. Dr. Sevda ÇİFTÇİ	 

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Prof. Dr. Erol ÖZTÜRK

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK UYGUNLUK BEYANI

Doktora Tezi olarak sunduğum, “Spor Eğitim Kurumlarında Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bazı Örgütsel Davranışların İlişkisi” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başvuru kaynaklardan yapılan alıntılarının adlarının bilimsel kurallara uygun olarak metin içerisinde, dipnotlarda ve kaynaklarda gösterildiğini, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mustafa Ertan TABUK

30/06/2016

ÖNSÖZ

Türkiye’de spor örgütleri ve Türk spor teşkilatı üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar genellikle spor örgütlerinde çalışan bireylerin, yani örgütün performansına etki eden entelektüel sermayenin, diğer bir deyişle örgüt içindeki işleri gerçekleştiren çalışanların örgütsel ve bireysel amaçlara dair bilgi, beceri, yetenek ve deneyim gibi özelliklerini kapsamaktadır. Çünkü yaşayan bir organizma olan örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için mevcut insan kaynağını kullanarak iş yapmaları gereklidir. Örgütün görev ve sorumluluk alanına giren işlerin yapılmasında, bireylerin, işlerin ve örgütsel yapının planlanması, örgütlenmesi, koordinasyonu ve nihayet yönetilmesi sürecinde en temel unsurlardan birisi çalışanlardır. Sektör çalışanlarının eğitimi üniversiteler tarafından yürütülmektedir. Üniversitelerdeki örgütsel yapı ve ilişkiler ise çıktının yani sektör çalışan adaylarının niteliklerini etkilemektedir. Yanı sıra çalışmada ele alınmayan yönetim yapısı ve tarzı gibi birçok faktör akademisyenlerin dolayısıyla da Türk spor camiasına hizmet etme amacıyla yetiştirilen bireylerin niteliklerini etkileyecektir. Bu bağlamda üniversitelerdeki örgütsel yapı, görev, yetki ve sorumlulukların dışında kalan ve akademisyenlerin performansına etki edebileceği düşünülen zorunlu vatandaşlık davranışının tanımlanması, örgütsel ilişkilerinin ortaya çıkarılması akademisyenlerin iş yaşamını geliştirmek açısından faydalı görülmektedir. Bu nedenle yapılan çalışmanın akademik hayatın bazı gerçeklerini ortaya koyacağını düşünmekteyiz. Umulur ki bu tür çalışmalar üniversiteleri nitelik ve nicelik açısından geliştirecek, modern bir yönetim anlayışına kavuşturulması için yeni bir fırsat yaratacaktır. Çalışmamız, üniversitelerde meydana gelecek değişimlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde yaşanan örgütsel ilişkilerin çeşitlenip gelişmesine ve akademisyenlerin bilimsel özerkliğine katkıda bulunarak yeni düzenlemelerin yapılmasına veri sağlayacaktır.

Mustafa Ertan TABUK

30.06.2016

ÖZET

SPOR EĞİTİM KURUMLARINDA ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLE BAZI ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE TUTUMLARIN İLİŞKİSİ

Mustafa Ertan TABUK

Doktora Tezi

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

Haziran - 2016, 182 + XVII Sayfa

Bu tezin amacı, spor eğitim kurumlarında birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışına etkilerini ortaya koymaktır. Araştırma Türkiye’de spor bilimleri ile ilgili eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeli kapsamaktadır. Araştırmada nicel araştırma yaklaşımına ilişkin genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma probleminin çözümünde kullanılacak olan veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Bu araştırmanın ana kütlesi ($\pm 25;1350$ kişi) Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Örneklem gurubu, ana kütle içerisinde rastlantısal yöntemle seçilen 301 akademik personelden oluşmuştur. Anketler, tüm akademik personele elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Veriler SPSS istatistiksel paket programı ile değerlendirilmiştir. Değerlendirmede ölçek ifadelerinin güvenilirliğine bakılmış, frekans dağılımları incelenmiş, tanımlayıcı ve keşifsel faktör analizleri uygulanmıştır. Araştırma probleminin çözümü için ise t-test, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada medeni hal($t_{0,05;299}=-3,448$) ve görev unvanı ($F=2,830, p<0,05$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasında($F=3,022, p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Lisans mezuniyet

alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Korelasyon analizleri sonucunda, zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey-iş uyumu (%-34,3) ve birey örgüt uyumu (%35,3) arasında negatif yönlü, uyumlu kişilik (%22,2), işten ayrılma niyeti (%31,9), işe yabancılaşma (%45) ve tükenmişlik (%45,4) ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmanın ana değişkeni olan zorunlu vatandaşlık davranışı ile bağımsız değişkenleri arasında birey-örgüt uyumu ($\beta = -.519$), birey-iş uyumu ($\beta = -.340$), uyumlu kişilik ($\beta = .642$), işten ayrılma niyeti ($\beta = .328$), işe yabancılaşma ($\beta = .610$) tükenmişlik ($\beta = .469$) arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri bir bütün olarak zorunlu vatandaşlık davranışında meydana gelen değişimin %29,8'ini açıklamaktadır. Sonuçlardan da anlaşılabacağı üzere zorunlu vatandaşlık davranışına en fazla etki eden faktör uyumluluk olarak belirlenmiştir. Uyumlu bireylerin diğer çalışanlara nazaran yapılacak işlere karşı zorlayıcı davranışlar hissetmediği belirlenmiştir. Birey-örgüt ve birey-iş uyumsuzluğu yaşayan akademisyenlerin ise, zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri daha yüksektir. İşe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti ve tükenmişliğin düzeyi yüksek çalışanların ise, daha fazla baskı hissettikleri görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Uyumlu Kişilik, Spor Yönetimi.

ABSTRACT

RELATIONSHIPS BETWEEN COMPULSORY CITIZENSHIP BEHAVIOR AND MISCCELLANEOUS ORGANIZATIONAL BEHAVIORS AND ATTITUDES IN SPORTS EDUCATION INSTITUTIONS

Mustafa Ertan TABUK

PhD Thesis

Department of Sports Management

Advisor: Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

June - 2016, 182 +XVII Pages

The aim of this study is to determine affects of potential influencers such as person-job fit, person-organization fit, agreeability, intention to quit, work alienation and burnout on compulsory citizenship behaviour of academicians. Our research covers academic personnel employed in Departments of Sports Sciences at universities in Turkey. Amongst general screening models related to quantitative research, relational screening model has been utilised. Universe ($\pm 25;1350$ people) consists of academicians working in sports education institutions in Turkey, sampling group is formed of 301 academicians chosen randomly within the universe. Questionnaires are sent to all academicians via e-mails. Data acquired has been evaluated using SPSS statistical software package. Reliability of scale statements, frequency distribution are checked, descriptive and exploratory factor analyses are applied. In the resolution process of the research problem, t-Test, one-way analysis of variance (ANOVA) correlation and regression analyses have been exercised. A meaningful difference is found between marital status ($t_{0,05;299}=-3,448$) and title, and major and person-job fit ($F=3,022$, $p<0,05$). No meaningful relations is determined between major and compulsory citizenship behavior. As a result of correlation analyses, negative relationships between compulsory citizenship behavior with person-job fit ($\%-34,3$) and person-organization

fit (%35,3), positive relationship with agreeability (%22,2), intention to quit (%31,9), work alienation (%45) and burnout (%45,4) are observed. Meaningful relationships are also determined between main variable of compulsory citizenship behavior and independent variables of person-organization fit ($\beta = -.519$), person-job fit ($\beta = -.340$), agreeable personality ($\beta = .642$), intent to leave ($\beta = .328$), work alienation ($\beta = .610$) and burnout ($\beta = .469$). Independent variables of our study explains 29,8% of change in compulsory citizenship behavior. Eventually, agreeability is found to be the most affective factor on compulsory citizenship behavior. It is also observed that agreeable individuals do not demonstrate compulsive behavior for the tasks assigned whereas academicians experiencing discrepancy in person-organization and person-job fit are found to present higher levels of compulsory citizenship behavior. Employees with higher levels of work alienation, intent to leave and burnout are found to feel more distressed.

Key Words: Compulsory Citizenship Behaviour, Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Agreeableness, Sports Management

TEŞEKKÜR

Tez konusunun belirlenmesinde, araştırma aşamasında, yön tayininde ve tamamlanmasında destek olan değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Nevzat Mirzeoğlu'na bana ayırdığı değerli zamanı ve sağladığı destek için minnettarım. Tezimin başlangıcından bitimine kadar bana inanan, benden yardımlarını esirgemeyen, her zaman yanımda olan, bildiklerini paylaşan ve bildiklerimizi paylaşmamızı öğreten Sayın Prof. Dr. Gazanfer Doğu, Sayın Doç. Dr. Ali Aycan, Sayın Doç. Dr. Dilşad Çoknaz, Sayın Yrd. Doç. Dr. Müberra Atalay Çelebi, Sayın Doç. Dr. Selami Özsoy ve jüri üyeleri Sayın Doç. Dr. Hakan Kolayış ve Yrd. Doç. Dr. Sevda Çiftçi ile Abant İzzet Baysal Üniversitesinin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunun tüm akademik ve idari personeline, yine akademik hayata başlamamda kendisinin bilgi ve tecrübelerinden çokça faydalandığım Prof. Dr. Mahmut Özdevecioğlu ve Doç. Dr. Yusuf Can'a ve çalışmamda desteklerini esirgemeyen meslektaşlarım Doç. Dr. Kemal Göral ve Yrd. Doç. Dr. Ali Bayram'a teşekkür ederim. Tez çalışması sürecinde her türlü konuda bana destek olan kıymetli dostum, Yrd. Doç. Dr. Ali Salur ve Fahrettin Kubilay Çırak ile kadim dostum Rıza Serhat Özakin'a desteklerinden dolayı teşekkür ederim. Son olarak da; gösterdikleri sabır ve verdikleri her türlü emek ve destek için ailem ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Bilgi, beceri ve yaşam deneyimlerimin gelişmesinde emeği geçen, gelişmeme her yönde katkı sağlayan, burada sayamadığım tüm insanlara minnettarım.

Mustafa Ertan TABUK

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK UYGUNLUK BEYANI.....	iii
ÖN SÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
TEŞEKKÜR	ix
İÇİNDEKİLER	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
TABLolar LİSTESİ	xvi
 I. BÖLÜM.....	 1
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Önemi	4
1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	5
1.3. Problem Cümlesi	6
1.3.1. Alt Problemler.....	6
1.4. Araştırmanın Hipotezleri	7
1.4.1. Hipotezler.....	7
1.5. Sayıtlılar.....	8
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.7. Tanımlar.....	8
 II. BÖLÜM	 11
2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR	11
2.1. Kuramsal Temeller	11
2.1.1. Davranış Kavramı	11
2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	12

2.1.3. Davranışa Etki Eden Faktörler	15
2.1.3.1. İnanışlar	16
2.1.3.2. Özel Normlar	17
2.1.3.3. Algılanan Davranışsal Kontrol	18
2.1.3.4. Güven.....	19
2.1.3.5. İş Değerleri	20
2.1.3.6. İş Ahlakı.....	21
2.1.3.7. İş Statü Uyumu	22
2.1.3.8. İş Alternatifleri Geçmişi	23
2.1.3.9. Çalışan Maaş Tercihi	23
2.1.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	24
2.1.5. Birey-Örgüt Uyumu	25
2.1.6. Birey-İş Uyumu	31
2.1.6.1. Birey-İş Uyumu ve Kimlik	34
2.1.7. Kişilik.....	35
2.1.7.1. Beş Faktör Kişilik Modeli.....	37
2.1.7.2. Kişiliğin Uyumluluk Boyutu	41
2.1.8. İşten Ayrılma Niyeti	42
2.1.8.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	45
2.1.9. İşe Yabancılaşma	46
2.1.10. Tükenmişlik	51
2.2. İlgili Literatür.....	55
2.2.1. Yurt içi Literatür	55
2.2.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	55
2.2.1.2. Birey-Örgüt Uyumu	55
2.2.1.3. Birey-İş Uyumu	57
2.2.1.4. Kişilik; Uyumluluk Boyutu	58
2.2.1.5. İşten Ayrılma Niyeti	60
2.2.1.6. İşe Yabancılaşma	63
2.2.1.7. Tükenmişlik	65
2.2.2. Yurt Dışı Literatür	68
2.2.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	68

2.2.2.2. Birey-Örgüt Uyumu	69
2.2.2.3. Birey-İş Uyumu	69
2.2.2.4. Kişilik-Uyumluluk Boyutu	71
2.2.2.5. İşten Ayrılma Niyeti	72
2.2.2.6. İşe Yabancılaşma	74
2.2.2.7. Tükenmişlik	76
III.BÖLÜM	80
3. YÖNTEM	80
3.1. Araştırma Modeli	80
3.2. Evren ve Örneklem	81
3.3. Veri Toplama Yöntemi	84
3.4. Veri Toplama Araçları	84
3.5. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirliği	87
3.6. Verilerin Toplanması	88
3.7. Verilerin Çözümlemesi	88
IV. BÖLÜM	89
4. BULGULAR	89
4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	89
4.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	89
4.1.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	90
4.1.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	91
4.1.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	91
4.1.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	92
4.1.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Değerlendirme	93
4.1.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme.....	94
4.2. Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	94
4.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışına İlişkin Keşifsel Faktör Analizi.....	95
4.2.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	96
4.2.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	96

4.2.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	97
4.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	97
4.2.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları.....	98
4.2.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları	99
4.3. Araştırma Problemi ile İlgili Analizler	99
4.3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları	99
4.3.2. Medeni Hal ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki ilişki	103
4.3.3. Lisans Mezuniyet Alanı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki	104
4.3.4. Lisans Mezuniyet Alanı İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	105
4.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi	105
4.4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişki	106
4.4.2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki ...	107
4.4.3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişki	107
4.4.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	108
4.4.5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki.	108
4.4.6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki	109
4.4.7. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tüm Değişkenler Arasındaki İlişki .	111

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	114
5.1. Tartışma.....	114
5.2. Sonuçlar.....	140
5.3. Öneriler	141
5.3.1. Yöneticilere Yönelik	141
5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	144

KAYNAKÇA	146

EKLER	175
EK 1. Anket Formu	176
ÖZGEÇMİŞ	180



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Birey-Çevre Uyumunda Farklı Bakış Açıları	30
Şekil 3.1: Araştırma Modeli	80
Şekil 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki Tekli İlişkiler	110
Şekil 4.2: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler	112



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri	81
Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	82
Tablo 3.3. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları.....	87
Tablo 4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ...	89
Tablo 4.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	90
Tablo 4.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	91
Tablo 4.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	92
Tablo 4.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	92
Tablo 4.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	93
Tablo 4.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	94
Tablo 4.8. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	95
Tablo 4.9. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	96
Tablo 4.10. Birey-İş Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	96
Tablo 4.11. Uyumlu Kişilik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	97
Tablo 4.12. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	98
Tablo 4.13. İşe Yabancılaşma Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	98
Tablo 4.14. Tükenmişlik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi	99
Tablo 4.15. Korelasyon Analizi Sonuçları	101
Tablo 4.16. Medeni Hal Değişkenine Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması.....	103
Tablo 4.17. Görev Unvanlarına Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması	104
Tablo 4.18. Birey-İş Uyumu İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi	104
Tablo 4.20. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	106

Tablo 4.21. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey İş Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	107
Tablo 4.22. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Uyumluluk Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	107
Tablo 4.23. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşten Ayrılma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	108
Tablo 4.24. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	108
Tablo 4.25. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	109
Tablo 4.26. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	111
Tablo 4.27. Bağımsız Değişkenlerin Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerin Sıralaması.....	113

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Çalışmak için işletmelere giren bireylerin birden çok amaçları vardır. Bu amaçlar bazen diğer bireylerin amaçları ve örgüt amaçlarıyla benzeşirken bazen de uyuşmayabilir. Örgüt açısından beklenen, bireysel amaçların başarılmada örgütsel amaçların aracılık edeceği düşüncesinin çalışana kazandırılmasıdır. Yani birey, “örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için yapacağı her şeyde aslında kendi amaçlarını gerçekleştirmeye doğru yönelmiştir” inancına sahip olan çalışanların varlığı, örgütün işlerliğine katkı sağlayacaktır. Bu tür düşünce yapısına sahip olan bireylerin, bireysel yeteneklerinin ve gizil güçlerinin örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik hizmet ettiği varsayılabilir.

Belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşan örgütlerin, amaçlarına ulaşabilmek, çağın getirmiş olduğu hızlı değişim ve gelişmelere adapte olabilmek ve rekabetçi dünyada devamlılıklarını sağlayabilmek için örgütün en önemli kaynaklarından birini oluşturan insan unsurunu etkili kullanmaları gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

Bireyin genel yaşam amaçları, onun hangi örgüte katılacağını, örgütte kalıp kalmayacağını ve örgüt içinde ortaya çıkabilecek amaçlarını etkileyecektir. Bireyin katıldığı örgüt bunları doğrudan karşılayabilir ya da bunları karşılamaya aracılık edebilir. Birey çalışma hayatında zevkli bir iş, sosyal güvence, özerklik gibi beklentilere sahip olabilir. Katılmış olduğu örgütün genel amaçları ve yapısı bireyin bu beklentilerini karşılamada yeterli ise; birey amaçları ve örgüt amaçlarının uyumu sağlanarak, bireysel amaçlara ulaşma yolunda, bireyin örgüt ve örgüt amaçları için göstereceği performans artabilir.

Birey amaçları ile örgüt amaçları arasında dengenin kurulmasında, işgücü devir hızının düşürülmesinde, işgören verimliliğinin etkin olarak sağlanmasında en önemli faktörlerden biri işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleridir. İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgüt amaçlarını benimsemeleri ve örgütle kendilerini özdeşleştirmeleri kolaylaşır, fedakârlık duyguları artar, örgüt üyeliklerini gönüllü olarak sürdürebilir ve rollerini etkin olarak yerine getirebilirler (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

Günümüz çalışma hayatında sürekli bir değişme görülmektedir. İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve genellikle yetişkinlik döneminin temel gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma, kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur (Gürol 2011). Örgütsel yapıda biçimsel ve biçimsel olmayan birçok faktör bulunmaktadır. Çalışan davranışı ve çalışanın örgüte karşı hisleri örgüt hayatını etkileyebilmektedir. Yaşayan bir organizma olan örgütte bulunan en temel faktör olan “insan” sergilediği tüm davranışlarla örgütün bir parçasıdır. Dolayısıyla insan faktörü, örgüt işlerliğini de doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle örgütte insan üzerine birçok çalışma yapılmıştır.

Örgüt kavramı, bireylerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçlarını, başka bireylerle bir araya gelerek grup halinde çaba, bilgi ve yeteneklerini birleştirmeleri yoluyla gerçekleştirmelerini mümkün kılan bir işbölümü ve koordinasyon sistemi, düzen veya yapı şeklinde ifade edilebilir (Şimşek 2010).

İnsan diğer canlılardan farklı olarak, yaşamak ve yaşamını düzene koymak için kalıtımla getirdiği gizil güçlerini, çevreyle etkileşimle birlikte yaşam gereklerini yeteneklere dönüştürmeyi öğrenen bir varlıktır. İnsan davranışlarını belirleyen duruma yönelik göreceli tartışmalar mevcuttur. Bir grup araştırmacı davranışın nedenlerini kişisel özelliklerle açıklarken (Epstein 1979; House, vd. 1996), diğer bir grup ise davranışın çevresel etkenler tarafından belirlendiğini iddia etmektedir (Mischel 1968; Davis-Blake ve Pfeffer 1989). İnsan davranışı birçok faktörden etkilenmektedir. Güdü, algı, tutum, öğrenme, değerler ve kültür gibi insana özgü değişkenler davranışların değişmesine

neden olabilirler. Örgütte çalışan insan da gerek bireysel davranışları gerekse grup davranışları olarak örgütü etkilenebilmektedir.

İnsan bulunduğu çevre itibariyle farklı davranışlar sergiler. İnsan davranışı, bireyin o anda içinde bulunduğu çevre tarafından belirlenir. Sosyal yaşam içinde farklı rol ve statüler üstlenen insan, içinde bulunduğu grubun normlarına ve değerlerine uyma eğilimindedir. Bu durum “Sosyal Etki ve Uyma” davranışları ile açıklanabilir. Günlük yaşamda karşılaşılan birçok sosyal davranış, sosyal etkiye maruz kalma nedeniyle meydana gelmektedir. Bir kişinin tutum ya da davranışı, bir başkasının ya da başkalarının varlığından etkilenmektedir (Kağıtçıbaşı 2008). Dolayısıyla insanın bir grup ya da örgüt içinde sergilediği davranışlar farklılık gösterebilir. Aynı uyma davranışı örgütler için de geçerlidir. İnsan çalıştığı örgütün normlarına ve koşullara uygun davranış sergiler. İnsanın doğal çevresinde sergilediği davranışlarla, örgüt ortamında sergilediği davranışlar birbirinden ayrıldığı için, örgütte sergilenen davranışlara örgütsel davranış denir (Başaran 2000). Bireysel normların örgütsel normlarla çatışması, bireysel uyum sorunlarına neden olabilir.

Bilimlerarası bir disiplin olan Örgütsel Davranış, yönetim, psikoloji, sosyoloji, antropoloji gibi insanı konu alan bilim dallarından yararlanır. Örgütsel davranış, örgütü bir sistem olarak tanımaya çalışırken, çalışanlar arası ilişkileri, ilişkilerin niteliğini, ilişkilerde etkili olan etmenleri inceleyerek birey davranışlarını, gruplaşmaları ve insanın grup içindeki davranışlarını inceler. Örgütsel Davranışın amacı, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, planlanan düzeyde örgütsel edim elde etmektir. Örgütsel edim, bazı kaynaklarda ürün üretmek, iş yapmak, işi bitirmek, görevde başarı göstermek, verim elde etmek, iş başarımı gibi sözlerle anlatılır (Başaran 2000). Örgütsel yaşamda insan, öncelikle kaynak, daha sonra değer ve günümüzde entelektüel sermaye olarak günden güne önem kazanan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle örgütte insanı araştırmak, örgüt başarısı açısından önemli bir konudur.

1.1. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında spor eğitim kurumlarında çalışan akademik personelin çalışma koşulları ve iş yeri ilişkilerindeki örgütsel yapıyı resmetmek amacı ile örgütsel ilişkileri ve örgüt içindeki bir takım tutum ve davranışları belirleyerek, akademisyenlerin gelecekteki çalışma yaşamında değişiklik yapılmasına yönelik tutumların oluşmasına zemin hazırlayacak verilerin toplanması amacını gütmektedir.

İlgili kanunlarla belirlenmiş görevleri yapan akademisyenlerin, çalıştıkları örgütle olan psikolojik durumlarının belirlenmesi, örgütün gelecekteki yaşamı açısından son derece önemlidir. Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar, örgütün geleceği, çalışanların örgüte dair tutumları ve örgütün normlarının belirlenmesi açısından son derece önemli olup, çalışanların örgüte dair tutumlarını ortaya koymaktadır. Çalışmanın insana yönelik modern örgütsel yapının oluşturulması, modern yönetim uygulamalarının kullanılması, çalışma ilişkileri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Yönetim tarzı ve yönetici davranışlarının da dolaylı olarak sorgulanacağı bu çalışmada, modern yönetimin örgüt yaşamına sunacağı katkıların belirlenmesi de hedeflenmektedir. Ayrıca, özellikle spor örgütleri ile ilgili yapılacak örgütsel davranış araştırmalarına da katkı sunması beklenmektedir.

Örgütsel davranış ve pozitif psikoloji alanında pek ilgi görmese de zorunlu vatandaşlık davranışı, gönüllülük içeren davranışların güçlü sosyal ve yönetsel baskı karşısında zorunlu hale gelmesi durumunu ifade eder. Örgütler çalışanlarının yüksek verimlilik ve bağlılıkla çalışmasını, örgüt değerlerine, vizyonuna ve misyonuna bağlı kalmalarını beklerler. Bunun aksine kendi istek ve amaçları doğrultusunda çalışan bireyler örgüt performansına negatif etki yapacağı gerekçesi ile iş tanımını dışındaki görev dışı işlerin yapılmasına yönelik baskıya maruz kalabilirler. Çalışan tutum ve davranışları bu tür baskı ve zorlayıcı davranışlar karşısında örgütsel değerlerden uzaklaşabilir veya örgüt bağlılığı azalabilir. Bunun da insan kaynaklarının verimli kullanılamaması veya amaçların gerçekleştirilememesi gibi örgütsel maliyetleri olabilir.

Bu çalışma, bireylerin çalışma performansı ve başarısına etki edebileceği düşünülen, gönüllü davranışların zorunlu hale gelmesiyle birlikte işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve iş stresi (Şeşen ve Soran 2013) gibi, örgüt çalışanlarına olumsuz etkilerle yüklü bir davranışın etkilerini azaltan veya artıran bazı örgütsel faktörleri ortaya koymayı amaçlaması bakımından önemlidir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Örgüt içinde çalışan bireylerin davranışlarını, davranışlarının sonuçlarını ve örgütsel yapı ile örgüte yapacağı katkı dikkate alındığında, birey davranışlarının altında yatan nedenlerin belirlenmesi yönetimin faydasına olacaktır. Gadot (2006) tarafından tanımlanan ve Zhao ve diğerleri (2013, 2014) tarafından araştırılan zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilgili literatürde çok fazla kaynak olmaması; mevcut kaynakların ise teorik ağırlıklı olması, konunun üzerindeki değişkenlerin nasıl etkileneceği veya değişkenler arası ilişkiler açısından açıklayıcı net bir bilgi sunmamaktadır.

Her geçen gün üniversitelerin sayısının artması, spor bilimleri alanında yeni bölümler açılması, bazı yüksekokul yapılarının spor bilimleri fakültelerine dönüştürülmesi ve benzeri rekabet koşullarının günden güne arttığı, akademik personel niteliklerinin ise ağırlaştığı eğitim sektöründe, insan kaynakları, üzerinde önemle durulması gereken bir konu haline gelmiştir. Akademik personel yetiştirmenin maliyeti ve zorluğunu da dikkate aldığımızda, üniversiteler için hayati önem taşıyan entelektüel sermaye yani akademik personel, örgüte değer katan, örgütün niteliklerinin ve başarısının gelişmesi veya duyurulmasında önemli bir yere sahip olan, bilgi, beceri ve yetenekleri ile üniversitelerin en önemli rekabet unsurlarından birisidir. Özellikle spor işletmelerinde çalışan personelin nitelikleri, akademisyenlerin aynı zamanda özel yeteneklere de sahip olması bakımından daha da önemlidir. Spor eğitim kurumlarında teorik ve uygulamalı eğitimlerin bir arada verildiği de dikkate alındığında, akademik personel, yetiştirilecek öğrencilerin niteliklerine katkı sağlayan ana unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle üniversitelerin sahip oldukları entelektüel sermaye

yani akademik personelden en yüksek seviyede nasıl faydalanılabileceğinin bilinmesi kaçınılmaz bir gerekliliktir.

Literatürde çok fazla kaynak bulunmaması nedeniyle maliyet ve zaman kısıtları da göz önünde bulundurularak, örgütlerde zorunlu vatandaşlık davranışını etkileyebileceği düşünülen değişkenler olan birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkisini ortaya koymak bu çalışmanın temel amacıdır. Bu bakımdan bu çalışma, Türkiye’de spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin zorunlu vatandaşlık davranışı algıları ile ilişkisi olan etmenlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

1.3. Problem Cümlesi

“Örgüt elemanları neden zorunlu vatandaşlık davranışı sergilerler?” temel sorusu ile “bazı örgütsel tutum ve davranışlar ile zorunlu vatandaşlık davranışı ilişkisini belirlemek” bu çalışmanın problem alanını oluşturmaktadır.

1.3.1. Alt Problemler

1. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin birey-örgüt uyumu düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
2. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin birey-iş uyumu düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
3. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin uyumluluk kişilik düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
4. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin işten ayrılma niyeti düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
5. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin tükenmişlik düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?

6. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin işe yabancılaşma düzeyinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile bir ilişkisi var mıdır?
7. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin medeni hali ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
8. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
9. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?
10. Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelin lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Yukarıda belirtilen araştırma problemleri doğrultusunda oluşturulan araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir.

1.4.1. Hipotezler

- H₁. Birey-iş uyumunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₂. Birey-örgüt uyumunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₃. Uyumluluk kişilik boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₄. İşten ayrılma niyetinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₅. İşe yabancılaşmanın zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₆. Tükenmişliğin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.
- H₇. Medeni halin zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi vardır.
- H₈. Görev unvanının zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi vardır.
- H₉. Lisans mezuniyet alanının birey-iş uyumuna etkisi vardır.
- H₁₀. Lisans mezuniyet alanının zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi yoktur.

1.5. Sayıtlar

Araştırmada katılımcıların, araştırma sorularını doğru ve tarafsız bir şekilde yanıtlayacağı ve veri toplama araçlarının spor bilimleri alanındaki eğitim kurumlarında görevli akademik personelin, zorunlu vatandaşlık davranışını farklı değişkenler açısından ortaya koyabilmek için yeterli bir ölçüm aracı olduğu varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın temel kısıtları diğer bütün çalışmalarda da olduğu gibi zaman ve maliyet kısıtlarıdır. Bu nedenle katılımcılar Türkiye’deki tüm üniversitelerin spor bilimleri alanındaki eğitim kurumlarında çalışan ve elektronik posta yolu ile anketlere cevap veren 301 akademisyenle sınırlandırılmıştır. Akademisyenlerin anket formunu doldurmak için zaman ayırmak istememesi veya gönderilen elektronik postalara cevap vermede isteksiz davranmaları da araştırmanın başka bir kısıtını oluşturmaktadır.

1.7. Tanımlar

Bu başlık altında çalışmanın esasını oluşturan anahtar kelimelerin tanımları verilmiştir.

Davranış: Davranış, psikolojik anlamda canlıların dış dünyaya karşı gösterdikleri her türlü bilişsel, duyuşsal ve psikomotor (bedensel-fiziksel) tepkilerin genel adıdır (wikipedia.org).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün hayatı için yaşamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan davranışlar olarak ifade edilir (Brief ve Motowidlo 1986).

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı: Güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllülük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalardır (Gadot 2006a).

Birey-Örgüt Uyumı: Geniş anlamı ile “birey ile çalıştığı örgüt arasında mevcut olan uyum” veya “örgütün değer ve normları ile bireyin değerleri arasındaki ahenk” olarak tanımlanabilir (Chatman 1989; Kristof 1996).

Birey-İş Uyumı: Çalışan seçimi için geleneksel temelli bir kavram olan birey-iş uyumu, iş nitelikleri ve bireyin yetenekleri veya işin nitelikleri ve bireyin arzuları arasındaki eşleşme derecesi olarak tanımlanır (Tomlinson ve Winston 2011).

Kişilik: İnsanın fiziksel ve sosyal çevresiyle etkileşimini ortaya koyan, insanın duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici biçimidir (Atkinson 1999).

Uyumluluk-Kişilik Boyutu: Uyumluluk kişiliğin kişilerarası ilişkilere yönelik bir boyutu olup, özellikle kişinin diğer kişilerle olan ilişkilerini ifade eder (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Cetin ve Hazir 2012).

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti (İAN), bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteğidir (Tett ve Meyer 1993).

İşe Yabancılaşma: İşe yabancılaşma, iş kontrolünü, güçsüzlüğü ve çalışan kişinin potansiyellerini ve yeteneklerini aşan taleplerde bulunulmasını kapsayan bir tür iş stresidir (Cheung 2008).

Tükenmişlik: Başarısızlık, yıpranma veya aşırı yüklenme sonucu oluşan güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler nedeniyle bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır (Freudenberger 1975).

Örgüt: Bir takım amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen hammadde, makine, insan gibi üretim araçlarının uygun bir bileşiminden oluşmuş kuruluşlardır.

Akademisyen: Üniversite ve benzeri yükseköğretim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan, 2547 sayılı kanuna tabi olarak çalışan kişilere verilen genel mesleki unvandır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, Kişilik, Uyumluluk, İşten Ayrılma Niyeti, İşe Yabancılaşma, Tükenmişlik.



II. BÖLÜM

2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde araştırmanın temel kavram, kuram ve teorileri ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kuramsal Temeller

Araştırmanın bu bölümünde değişkenlerle ilgili literatür bilgisi yer almaktadır.

2.1.1. Davranış Kavramı

Davranış, genel kullanımda davranma işi veya biçimi, tutum, davranım, muamele, hareket, “dıştan gözlemlenebilecek tepkilerin toplamı”, “organizmanın uyarılar karşısındaki tepkilerinin bütünü”, “bir kimsenin içinde bulunduğu toplumsal, ekonomik ve kültürel koşullar dolayısıyla geliştirdiği ve onu aynı durumdaki kimselere yaklaştıran davranımların tümüne verilen ad”, “bir kimse ya da bir olay karşısında alınan durum” şeklinde ifade edilen bir kavramdır. Davranış, psikolojik anlamda canlıların dış dünyaya karşı gösterdikleri her türlü bilişsel, duyuşsal ve psikomotor (bedensel-fiziksel) tepkilerin genel adıdır (wikipedia.org).

Bireyin psikoloji biliminin temel kavramlarını bilmesinin hem kendisine hem de içinde yaşadığı topluma getireceği yararları iki temel grupta toplayabiliriz (Cüceloğlu 1999):

1. Kendi davranışlarının nedenlerini daha iyi anlamaya dayanan yararlar. Kendi davranışlarının nedenlerini daha iyi anlayabilen birey, daha bilinçli bir insan

olur. Bu şekilde biçimlenmiş bir eş, anne-baba, öğretmen, yönetici, çalışan veya işveren olarak daha sağlıklı davranma olanağına sahip olur.

2. Toplum olarak daha sağlıklı ve demokratik bir düzen oluşturmayı kolaylaştıran yararlar. Demokratik sistemle idare edilen bir toplumun vatandaşı, kendi bilgi ve görgüsü çerçevesinde doğru seçimlerde bulunabilir.

Psikoloji genç bir bilim olduğu ve insan davranışı gibi biyoloji, fizyoloji ve kimya gibi diğer bilimlerin süreçlerini içine alan son derece karmaşık bir konuyu içerdiği için, fiziksel doğayı konu edinen uzun bir geçmişe sahip bilimlerin ulaştığı kesinliğe ulaşamamıştır (Cüceloğlu 1999).

İnsan davranışı ne derece basit veya karmaşık olsa bile farklı yaklaşımlarla açıklanabilir. Nörobiyolojik yaklaşım davranışın nedenini insanın içinde yer alan fizyolojik, nörolojik son derece karmaşık sinirsel süreçlerle açıklayabilir. Davranışsal yaklaşım ise aynı davranışı uyarı ve tepki kavramlarıyla açıklar. Bilişsel yaklaşım ise kişinin amaçları ve beklentilerine yönelik olarak inceleyerek daha çok zihinsel süreçlere yer verir (Cüceloğlu 1999). Bu bağlamda örgüt içinde çalışan bireylerin davranışlarını, davranışlarının sonuçlarını ve örgütsel yapı ile örgüte yapacağı katkı dikkate alındığında, birey davranışlarının altında yatan nedenlerin belirlenmesi yönetimin faydasına olacaktır.

Öncelikle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı kavramının öncüllerinin belirlenmesine yönelik yaptığımız bu çalışmada Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramını da kısaca ifade etmekte fayda vardır.

2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının temelinde, Balue (1964) tarafından tanımlanan ve sosyal gruplar ve örgütleri farklı dinamikler ile ilişkilendirerek analiz etmiş olduğu, lider-yönetici ve grubun diğer üyeleri arasında meydana gelen ilişkileri içeren Sosyal Değişim Teorisi, Oliver Williamson ve William Ouchi gibi örgüt teorisyenleri tarafından incelenmiştir (Organ vd. 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmalar, iş yerinde gönüllü ve isteğe bağlı şekilde gerçekleştirilen davranışların doğasını keşfetmeye yönelik çalışmalardır. Bu çalışmalar, iş çevresi ile ilgili sosyal durumlara ve işin teknik niteliklerine vurgu yapmaktadır (Buluç 2008).

Prososyal bir davranış türü (Brief ve Motowidlo 1986), iyi asker sendromu (Organ 1988) ve örgütsel gönüllük (George ve Jones 1997) olarak adlandırılan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün hayatı için yaşamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan davranışlar olarak ifade edilir (Brief ve Motowidlo 1986).

Organ (1997) örgütsel vatandaşlık davranışını "biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, fakat bütün olarak örgütün fonksiyonlarını yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı isteğe bağlı çalışan davranışları" olarak tanımlamıştır (Organ 1997).

Organ “iyi asker sendromu” olarak tarif ettiği örgütsel vatandaşlık davranışını, diğerkâmlık/yardımlaşma/özgecilik (altruism), nezaket (courtesy), vicdanlılık/bilinçlilik (conscientiousness), centilmenlik/sportmenlik (sportsmanship) ve sivil erdem (civil virtue) olarak beş boyutta ele almıştır (Organ 1988, 1997). Bunlar aşağıda verilmiştir:

1. Diğerkâmlık (Özgecilik): Çalışanların kendi işlerine ilave olarak işle ilgili problemlerde diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etme, işe yeni başlayanların sosyalleşme süreçlerine katkı sağlama, işe gelmeyen veya işini yetiştiremeyen arkadaşlarına destek sağlama gibi iş arkadaşlarına odaklı yardımlaşma davranışdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Kişinin işe yeni başlayan bir meslektaşına veya diğer mesai arkadaşlarına kendi iradesi ile yardım etmesi ve onlara gerektiğinde zaman ayırması gibi konuları kapsar. Özgecilik, genellikle bireye dönük davranışları kapsamakla birlikte, bireylerin performansının artması doğal olarak grubun etkililiğini de yükseltmektedir.
2. Vicdanlılık: Üstün görev bilinci, kimse takip etmese bile kurallara uyma, işe zamanında gelme, molaları zamanında bitirme, biçimsel rollerinin ötesinde

performans gösterme gibi örgüt odaklı yardımlaşma davranışlarıdır (Redman ve Snape 2005). Zamanın etkili kullanımı ve minimum beklentilerin ötesine giderek, beklenenden daha iyi performans gösterme ile ilgilidir.

3. Sportmenlik: Örgüt içerisindeki olumsuzluklardan şikâyetçi olmama, tolerans gösterme, işle ilgili her türlü faaliyeti sızlanmadan ve şikâyetçi olmadan yerine getirme davranışlarıdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Şikâyet ve sızlanmalardan kaçınma, zamanı etkili kullanma ve örgüt için yapıcı çalışmalarda bulunma ile ilgilidir.
4. Nezaket: Nezaket, çalışma arkadaşlarını ortaya çıkabilecek problemler konusunda önceden ikaz etme, onları bilgilendirme gibi çalışan davranışlarıdır (Organ 1988, 1990, 1997; Podsakoff vd. 2000). Haberdar etme, hatırlatma, yararlı bilgileri aktarma yoluyla problemlerin önlenerek zamanın ve imkânların verimli kullanılması ile ilgilidir.
5. Erdemlilik: Çalışanların örgütü etkileyebilecek olaylara karşı kendilerini sorumlu kılmaları, alınan kararlara gönüllü olarak katılmaları, toplantılara iştirak etmeleri sivil erdem boyutu kapsamında olan davranışlardır (Schnake ve Dumler 1993; akt. Celik ve Cira 2008). Okulda bulunan kurullara, komitelere, tören ve merasimlere gönüllü olarak katılarak, örgüte olan ilgi ve katkısını geliştirme ile ilgilidir (DiPaola ve Hoy 2005).

Örgüt çalışma hayatında, yönetici beklentileri ve bireyin davranışları ile ilişkili olan örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde, çalışan ve örgüt arasında yapılan anlaşma vardır. Bu anlaşma iki türdür;

1. İş Kanununa dayalı iş sözleşmesi
2. Psikolojik anlaşma

Çalışanlar örgütle yaptıkları resmi iş sözleşmesinde, İş Kanununun (İŞK) 8. maddesinin birinci fıkrasında, "... bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işverenin) da ücret ödemeyi ..." üstlendiği sözleşme olarak tanımlanan iş sözleşmeleri ile çalışırlar. Bu sözleşmeler özlük hakları, ücret, maaş, izinler vb. özellikleri kapsarken psikolojik anlaşma örgüt ve çalışan arasındaki açıkça ifade edilmemiş beklentileri kapsar. Örgüt çalışana adil ve iş performansına dayalı ortam

sunarken, çalışan örgüte sadık, bağlı ve dürüst bir çizgide kalacağını ifade eder. Dolayısıyla psikolojik anlaşma, örgütler için ciddi bir öneme sahiptir.

Sosyal değişim esasına dayanan psikolojik anlaşma, çalışanların yöneticilerden beklentilerini içerir. Çalışanlar yöneticilerden özellikle adalet ve destek beklemektedirler. Tutarlı, adil ve iyi niyetli davranışlarla karşı karşıya kalan çalışanların, örgütün faydasına olacak ekstra rol davranışları sergileyeceği düşünülmektedir.

İlk sunumundan beri biraz gelişen ve birçok tartışmaya konu olan psikolojik anlaşma teriminin genel olarak, “asıl kişi ve grup arasında karşılıklı değişim sözleşmesinin terim ve koşullarına olan bireysel inancı yansıttığı düşünülmektedir”. Bu sözleşme psikolojik anlamda, bireyin karşılıklı yükümlülük algısını yansıtır. Sözleşmenin yürürlüğe girmesi için önemli olabilecek etkilere sahip olabilen tarafları kapsamına rağmen psikolojik anlaşma araştırmaları, genellikle bir tarafın, tipik olarak çalışanın, algıları üzerine odaklanır (McInnis ve Feldman 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş sözleşmesi ve psikolojik anlaşma kavramlarının olumlu yönleri dikkate alındığında örgütsel yapıda modern bir yönetim anlayışı uygulanmaya çalışıldığı düşünülebilir. İnsan odaklı bir yönetim tarzı çalışanların başarısını dolayısıyla da örgüt başarısını etkiler. Tüm bu anlatıların tersine bir durumu ifade eden, zorunlu vatandaşlık davranışı ise çalışanların yönetsel ve sosyal baskıya maruz kaldığı durumları ifade eder. Çalışanların örgütle olan ilişkilerinde sergiledikleri davranışların değişebileceği, mevcut konumunu korumak veya kişisel avantaj sağlamak adına “kendi” olamadığı durumların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu nedenle çalışmada bireylerin baskı altında çalışması yani zorunlu vatandaşlık davranışına maruz kalmaları ile ilişkisi olduğu düşünülen bazı faktörler incelenmiştir.

2.1.3. Davranışa Etki Eden Faktörler

İnsan davranışlarına etki eden işe ilişkin birçok faktör bulunmaktadır. İnanışlar ve öznel normlar, güven, algılanan davranışsal kontrol, iş değerleri, iş ahlakı, iş statü

uyumu, iş alternatifleri geçmişi ve çalışan maaş tercihi gibi faktörler davranışlara da etki eder. Örgüt içindeki bireyin davranışlarının ne derece zorunlu olduğu veya ne derece gönüllü olduğu konusunda daha ayrıntılı bilgi sahibi olmak faydalı olacaktır. Bu nedenle çalışmada kişiliğin uyumluluk boyutu üzerinde önemle durulmuştur. Yanı sıra bireyin öznel normları ve inanışları ile birey davranışlarını zorlaştıran veya kolaylaştıran algılanan davranışsal kontrol kavramlarını da irdelemek gereklidir. Ayrıca iş hayatında güven, iş ahlakı ve iş değerleri de bireyin örgütsel yaşantıları açısından önemli konular arasında yer almaktadır. Örgütsel yaşamın araştırıldığı bu çalışmada Akademisyenlerin kişi-örgüt/iş uyumlarının da araştırıldığı dikkate alındığında iş statü uyumu kavramı da irdelenmesi gereken diğer bir konudur. Konunun daha iyi anlaşılması amacıyla bu kavramları açıklamakta fayda vardır.

2.1.3.1. İnanışlar

Tavır kişinin bir nesneye karşı olumlu veya olumsuz değerlendirmesine işaret ederken, inanışlar o kişinin nesne hakkında sahip olduğu bilgiyi temsil eder. Diğer bir deyişle, tavırlar inanışların bir fonksiyonudur. İnanış, nesneyi bir simgeye bağlar. Örneğin, bu çalışmada nesne işe gönüllü/zorunlu katılım, simge ise daha iyi örgütsel çalışma ortamıdır. İnanış, kişinin “inanışa konu nesneyle başka bir nesne, değer, kavram veya simge arasındaki ilişkiye dair öznel olasılık değerlendirmesidir” (Fishbein ve Ajzen 1975).

Fishbein ve Ajzen (1975)’e göre inanışlar üç farklı şekilde oluşturulabilir: betimsel inanışlar, çıkarımsal inanışlar ve dış kaynaklardan alınan bilgilere dayanılarak oluşturulan inanışlar. Betimsel inanışlar kişinin kendi gözlemlerine dayanırken, çıkarımsal inanışlar kişinin zihnindeki belli düşünceler arasında kurduğu mantıksal bağlantıların sonucudur. Bu iki inanış şekli birbirine sıkı sıkıya bağlıdır. Örneğin, bir çalışan kendisini veya çalıştığı bölümü temsil eden bölüm başkanının yönetimi sürekli eleştirdiğini gözlemleyebilir, bu yolla çalışan o bölüm başkanı asabi, sinirli bir tip olduğu ve muhalif tarafta yer alan diğer çalışanların da bu tür insanlar olduğu, ayrıca bu davranışların kabul gördüğü fikrine kapılabilir.

Doğrudan gözlemle oluşan inanışlar yeni inanışların oluşmasına ön ayak olabilir. İnanışların oluşmasında üçüncü bir kaynak ise diğer insanlar veya gazeteler gibi dış bilgi kaynaklarıdır. Dış kaynaklı inanışlar bir kez kabul edildiğinde kişisel gözlem vasıtasıyla edinilen inanışlara benzer (Fishbein ve Ajzen 1975). İnanışların yapılanmasında dış kaynakların etkisinin bulunabilmesi (Salancik ve Pfeffer 1978) oldukça önemlidir. Bu fenomen, özellikle yeni işler öğrenmesi, diğer çalışanların tanınması ve iş ortamı hakkında ciddi miktarda bilgiyi hazmetmesi gereken yeni gelen kimselerde oldukça güçlü bir şekilde akseder (Van Maanen 1977; Wanous 1980).

Kurumsallaşma sürecini tamamlayamamış, yapısal ve örgütsel kaynakları kısıtlı örgütlerde, özellikle ilk kez iş hayatına atılan yeni çalışanlar hemen hemen her bilgiyi diğer çalışanlar vasıtasıyla elde ederler. Bu nedenle bilgi kaynağının güvenilirliğine dair sorunlar yaşayabilirler. Örgüt ve çalışanlara yönelik olarak zamanla belirlenecek olan inanışlarının şekillenmesinde iş hayatı başlangıcı ve örnekler önemlidir.

2.1.3.2. Öznel Normlar

Öznel normlar, normatif inanışların ve diğer bireylerle uyum sağlama motivasyonunun bir fonksiyonudur. Yapılan araştırmalar, bireyin kendi normatif çevresi hakkındaki öznel algısının, tavır oluşturma bağlamındaki niyetini müstereken yordadığını göstermiştir (Fishbein ve Ajzen 1975). Öznel bir norm, “davranışı sergilemek veya sergilememek için algılanan sosyal baskıya işaret eder” (Ajzen 1991). Örneğin iş güvencesinin tam olarak tanımlanmadığı öğretim elemanlarının bulunduğu akademik örgütlerde, kırııcı, tehditkâr, küçük düşürücü ifadeler kullanan bir yönetici karşısında, örgüt çalışanlarının sosyal baskıya maruz kaldıkları ifade edilebilir. Bu durumda ortaya çıkan baskıya yönelik davranış sergileme niyeti bireyin öznel normları ile ilgilidir.

Öznel normlar ve niyet arasındaki bağlantı “uyum” olarak tanımlanabilir çünkü birey diğer bir birey veya gruptan olumlu bir reaksiyon almak adına etkiyi kabul eder (Kelman 1958; Venkatesh ve Davis, 2016; Warshaw 2016). Kabul görme, beğenilme ve desteklenme beklentisi içinde olan birey, uyumlu davranışlar sergileyebilir. Bu durum

anlaşılabilir, çünkü bireyin öznel normları ile diğer birey veya grubun normları arasında çelişki yoktur. Eğer çalışanlar bir bölüm başkanı veya yöneticinin kendilerini temsil edebileceğine inanırlarsa, bu durum çalışanları örgüt normlarına katılım konusunda cesaretlendirebilir. Ayrıca çalışanlar ekstra işlere veya diğer görev tanımı dışı işlere katılma konusunda zorlanabilirler. Bu durumda çalışanın aile üyelerinin de benzer bir etkisi olabilir çünkü birey katılmak istiyor fakat ailevi yükümlülükleri bulunuyorsa, aile bu hareketi desteklemelidir, yoksa birey ekstra işlere katılım veya devam etme konusunda zorlanabilir, çalışma hayatındaki ilişkilerin zedelenmesi gibi durumlarla karşı karşıya kalabilir. Bu noktada birey öznel normları ile diğer birey veya grubun yani diğer bir deyişle örgütün normları arasındaki uyum bireyin çalışma hayatını olumlu etkileyebilir.

2.1.3.3. Algılanan Davranışsal Kontrol

Algılanan davranışsal kontrol, bireyin davranışını kolaylaştıran veya zorlaştıran kişisel ve dış etkenler üzerindeki kontrol seviyesi olarak tanımlanır (Ajzen 1991). Eğer davranış tam irade ile sergilenmiyorsa, (sosyal baskı veya kabul görme nedeniyle olabilir) katılımcıların davranışı gerçekleştirebilmesi için gerekli kaynaklara ve fırsatlara sahip olması gerekir. Bireyler ne kadar çok kaynağa ve fırsata sahip olduklarını düşünürlerse, davranış üzerindeki algılanan davranışsal kontrolleri o kadar yüksek olur (Madden, Ellen, ve Ajzen 1992).

Algılanan davranışsal kontrol, davranış üzerinde hem doğrudan hem de niyetler vasıtasıyla dolaylı etkiye sahiptir. Dolaylı etki, algılanan davranışsal kontrolün davranışsal katılım niyeti için güdüsel çıkarımlara sahip olduğu varsayımına dayandırılır. İnsanlar, gerekli kaynakların bulunmaması sebebiyle davranışı sergileme üzerinde düşük kontrolleri olduğuna inandıklarında, davranış için olumlu tavır veya öznel normlara sahip olsalar dahi, davranışı gerçekleştirme niyetleri düşük olabilir. Örneğin spor eğitimi veren kurumlar üzerine yaptığımız bu çalışmada, birçok üniversitenin yeterli spor tesisine sahip olmadığı veya bazı spor dallarını gerçekleştirebilmek için yeterli örgütsel desteği sağlayamadıkları durumlarda, o

etkinliğin yapılmasında rol oynaması beklenen bireylerin etkinliği gerçekleştirmeye yönelik niyetleri düşük olabilir.

Algılanan davranışsal kontrolden, davranışa giden yolun bireyin davranış gerçekleştirmeye üzerindeki gerçek kontrolü ifade ettiği varsayılmaktadır (Madden vd. 1992). Algılanan davranışsal kontrolün gerçek davranış üzerindeki bu doğrudan etkisi, sorgulanan davranışın iradeli kontrol altında olmayan yönlerinin bulunduğu ve davranış üzerindeki kontrol algısının açık olduğu durumlarda daha önemlidir (Madden vd. 1992).

İnsanlar davranış üzerinde tam kontrole sahip olduklarında niyetin tek başına davranışa yordamada yeterli olduğu ve algılanan davranışsal kontrolün kayda değer bir katkıda bulunmayacağı açıktır. Tam aksine, davranış tam iradi kontrole sahip olmadığında, algılanan davranışsal kontrolün (netleşene kadar) davranışa yordamada modelin yeterliliğine katkıda bulunması gereken önemli bilgi sağlar (Madden vd. 1992)

2.1.3.4. Güven

Organizasyonel sonuçları etkileyen benzer bir değişken çalışanların liderlerine duydukları güvendir. Güven, üyelerin birbirini destekleme ve birbirine değer verme düzeyini önemli bir biçimde etkileyen ahlaki değerlerden birisidir. McAllister'in liderin vizyonunu sorgusuz şekilde takip etme isteği karşılıklı bir bağ algısını ifade etmektedir (McAllister 1992). Liderler ve takipçiler arasındaki güven bağı, istek ve niyetlerini anlama hissinden (Lewicki ve Bunker 1996) veya aynı gruba mensup olmanın bir sonucu olarak gelişebilir. Bu işbirliği, her iki tarafın da karşılıklı olarak kabul ettiği paylaşılan anlamı sağlamlaştıran karşılıklı katılımı alakalı "paylaşılan anlamların sonucudur" (Forester 1988) ki bu da sinerji ve tahmin edilebilirliğe götürür (Hardy, Phillips ve Lawrence 2013). Doğruluk, dürüstlük ve itimattan oluşan güven hem bir beklenti hem de kişisel bir zorunluluk haline gelir ve tecrübe ile güçlenir (Fairholm 1994).

Güven kişilerarası veya mikro düzeyde olup "başka birisinin pozitif davranış veya niyet beklentilerine dayalı kırılganlığı kabul etme niyetinden oluşan psikolojik bir

durum” (Rousseau vd. 1998) olarak tanımlanmıştır. Daha basit bir biçimde ifade edilecek olursa güven, karşısındakinin davranışlarını kontrol edebilme yetisi olmaksızın ona karşı kırılabilirliği artırma isteğidir (Zand 2016). Bu açıdan bakıldığında, ast konumunda olan birey organizasyonun tüm etkinliğini etkileme becerisine sahiptir. Bu durumda, astlar belirlenen görevleri yarım bırakmak veya hatalı tamamlamak yerine tam olarak yerine getirebilmek için şüphede olduklarında yardım ve rehberlik almaya isteklidir. Bu kırılabilir olma isteği amaçlara tam olarak ulaşılmasını sağlarken örgütün verimliliğini de pozitif olarak etkiler.

Özetle güven, lider-takipçi ilişkisinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Lidere güven duyulması işbirliğini, açık iletişimi ve problem çözme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığı, gönüllü çabaları artırır, devir oranını azaltır. Güven algılandığında, yönetici ve ast arasında zaman içerisinde artan karşılıklı sosyal alışveriş olarak geri döner. Bu pozitif alışveriş, güvenin her liderin sahip olması gereken bir özellik olduğunu göstermektedir.

2.1.3.5. İş Değerleri

Değerler, yaşam boyunca elde edilen inanış ve fikirler olup bireyin hayatını ve davranışlarını yönlendirir (Ryan 2002). Schwartz ve Bilsky (1987) değerleri şu şekilde tanımlamaktadır:

- a. anlayış ve inanışlar,
- b. istenilir uç durum ve davranışlarla ilgilidir,
- c. spesifik durumların ötesine geçer,
- d. yön seçimi veya davranış ve olayların değerlendirmesidir,
- e. göreceli öneme göre sıralanmıştır”.

Hofstede kültürün boyutlarını tanımlarken kültürün, o ulusun büyük bir çoğunluğunun sahip olduğu şuurlu altı değerleri etkilediğini ifade eder (Hofstede 1980). Daha iyi bir ifadeyle, Dose (1997) değerlerin kültür, toplum ve kişiliğin etkileri vasıtasıyla geliştiğini belirtmektedir. Bu, her bir kuşak ortak ve paylaşılan değerler yarattığına inanılan aynı sosyal trendlere ve tarihi olaylara maruz kaldığından (Sessa vd.

2007) bizi jenerasyonlar konusuna götürmektedir. Arsenault (2004) dört farklı neslin mensuplarıyla bir çalışma yürüterek her bir kuşak için ayrı kolektif hatıralar belirlemiştir. Buna ilaveten, her bir kuşağın tercihler konusunda eşsiz bir paylaşım alanına sahip olduğunu tespit etmiştir. İş bağlamındaki genel değerler “iş değerleri” olarak ifade edilmekte olup önem sırasına göre sıralanabilir. İş değerleri, işle alakalı sonuçların değerlendirilmesinde genellikle altta yatan kriterlerdir (Chen ve Choi 2008). İş değerleri şu şekilde örneklenebilir: özerklik, kabul görme, ödünleme, meydan okuma, çeşitlilik, boş zaman, başarı ve iş güvencesi. Literatürde sıklıkla iş davranışlarından bahsedilir. Davranışlar değerlerle aynı anlama gelmemektedir. Değerler genellikle hepsini içine alan bir şemsiye gibidir. Değerler duruma özgü değilken, davranışlar belli durumlara ve öznelere bağlıdır (Dose 1997). Değerler davranışları etkiler. Dolayısıyla aynı durum çalışma hayatı için de geçerlidir. İş yeri değerleri, paylaşılan ortak kültür de çalışan davranışlarını etkiler.

2.1.3.6. İş Ahlakı

İş ahlakı, işin ana temel değerlerini yansıtan inanışlar ve davranışlar bütünüdür (Miller, Woehr ve Hudspeth 2002). Bir işin değeri onun bireyin hayatında ne kadar merkezi bir konumda olduğundan farklıdır. Bir insan işin gerekli ve önemli olduğunu düşünebilir fakat hayatında onu en öncelikli noktaya veya merkeze konumlandırmayabilir. Miller ve diğerleri (2002) iş ahlakının tek başına bir kurgu olmadığını, daha ziyade iş davranışıyla alakalı tavır ve davranışların birleşimi olduğunu ifade etmektedirler. Miller ve diğerleri (2002) iş etiğinin:

1. Çok boyutlu,
2. Herhangi bir işe özgü değil genel anlamda işe bağlı olduğunu,
3. Öğrenildiğini,
4. Davranışla yansıtılan güdüsel bir kurgu olduğunu ve
5. Seküler olduğunu, yani hiçbir ilişkiye bağlı olmadığını belirtmektedir.

İş merkezizetiğinin bulunduğu yer iş ahlakı boyutları arasındadır. Miller ve diğerleri (2002) iş ahlakının yedi boyutunu tanımlamaktadır. Bunlar: işin merkezizeti, özgüven, sıkı çalışma, boş zaman, ahlak/etik, doyumu erteleme ve boşa harcanan

zamandır. İş ahlakını incelemek için sıklıkla kullanılan ölçek Çok Boyutlu İş Ahlak Profili (MWEP)'dir (Miller vd. 2002).

2.1.3.7. İş Statü Uyumu

Holtom ve diğerleri (2002) iş statü uyumunu çalışanın tam zamanlı veya yarı zamanlı bir program, vardiya ve çalışma süresi tercihleriyle bir işin uyum derecesi olarak tanımlamışlardır. Çalışanların, iş programlarının tercihlerine uymadığı zaman, maliyetlerin arttığını tespit etmişlerdir. Durum tam tersine olduğunda, yani çalışanların programları tercihlerine uyduğunda ise çalışanın organizasyona fayda sağladığını tespit etmişlerdir. Uyuşmazlık teorisiyle (Lawler 1973; Locke 1969) alakalı olarak, Holtom ve diğerleri (2002) daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların pozitif iş tavırları ve üretken davranışlar sergilediğini iddia etmişlerdir. Daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların işlerinden daha tatminkâr olduklarını, işlerine karşı daha bağlı ve ilgili olduklarını belirlemişlerdir (Holtom vd. 2002). İş programları ve çalışanların iş tavırları üzerine yapılan diğer çalışmalar da benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Tercih ettikleri sürelerde görev yapan çalışanlar, iş açısından diğer çalışanlardan daha tatminkâr ve işe daha bağlı olmaya meyillidirler (Harvey 2011; McGinnis ve Morrow 1990).

Spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin iş statü uyumu tam zamanlı pozisyonlar talep edildiğinde istedikleri iş statüsüyle uyumlu olmayabilir. Akademisyenler resmi işlerinin yanı sıra antrenörlük yapma eğiliminde olabilirler. Dolayısıyla iş yükümlülükleri ile beklentiler arasında uyumsuzluk oluşabilir. Çünkü akademisyenler tam zamanlı çalışanlardır. Bu uyumsuzluk akademisyenlerin işe karşı olan ilgilerini azaltabilir. Yaptıkları işin doğasında bulunan bilim üretme çalışmaları ile ders verme ve diğer birçok idari bürokratik talepler de, işe ya da örgüte bağlılığı azaltabilir. Öğretim üyesi olabilmek için uzun yıllar çalışan akademisyenler, bu uğraşı ve emek sonunda daimi kadrolara geçebilmektedir. Bu nedenle akademisyenlerin tam zamanlı pozisyonlarda çalışmayı arzuladıkları düşünülebilir.

2.1.3.8. İş Alternatifleri Geçmişi

İş alternatifleri personel devri araştırmalarında aşına olduğumuz bir etkindir. Price (1977) bir çalışanın tatminsizliğinin net olduğu durumlarda alternatif işlerin imkân-talep boyutlarının veya fırsatların işten ayrılma olasılığını etkilediğini iddia etmiştir. Eğer iş talebi arz edilenden fazlaysa (ki bu durum psikolojik sözleşmeye veya kanuni yükümlülöklere aykırılık teşkil edebilir), kabul edilebilir iş fırsatları elde etmenin olumsuzlukları iş fırsatı tedarikinin talepten daha çok olduğu duruma göre daha düşüktür. March ve Simon (1958), Cotton ve Tuttle (1986; 2016) ve Price ve Mueller (1981; 2013) algılanan iş alternatifleri ve sirkülasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif ilişkiler ortaya koymuştur.

Literatür araştırmalarından yapılan çıkarımlara göre: Alternatif iş imkânları işten ayrılma veya kalma isteğine göre çalışanları farklı şekilde etkilemektedir. Birey iş yerinde çalışmaya devam etmek istiyorsa alternatif iş imkânları çalışan üzerinde sınırlı etkiye sahip olabilir. Eğer çalışan ayrılmak istiyorsa ve alternatif işler de mevcutsa, çalışan işinden ayrılabilir. Eğer çalışan ayrılmak istiyor fakat alternatif işler mevcut değilse, çalışan işinde bunu telafi etmenin yollarını bulabilir.

2.1.3.9. Çalışan Maaş Tercihi

Önceki teori ve araştırmalara dayanarak belirli maaş sistemlerinin iş arayanlar tarafından genellikle tercih edileceğini, bu maaş sistemlerinin örgüte başvuranlar için çekiciliği etkileyeceğini ve farklı tipteki iş arayanların farklı tipteki maaş sistemlerine yöneleceğini varsayıldığı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada farazi ve gerçek şirketlerdeki maaş tercihlerinin, belirli yan haklar tercihlerinin iş arama kararlarını ne derecede etkilediğini ve belirli yan haklar tercihlerinin iş arayan kişinin tasarrufi özelliklerine ne derece bağlı olduğu incelenmiştir. Çalışmanın örneklemi, altı ana dalda, üç öğrenim türünde ve iki öğrenim seviyesinde bulunan ve eğitimleri devam ederken iş arayan 171 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Deneysel politika belirleme sonuçları ve iş arayanların potansiyel olarak iş görüşmesi yapacakları gerçek şirketlerden elde edilen sonuçlar, yüksek maaş seviyeleri, esnek yan haklar, kişi bazlı maaş ve sabit maaş

politikası sunduğu düşünölen şirketlerin iş arayanlar için daha cazip olduğu varsayımını desteklemektedir. Sonuçlar ayrıca bu maaş politikalarının cazibesinin bireysel kişilik özellikleri ile yan hak sistem özellikleri arasındaki uyumun artırılarak yükseltilebileceğini göstermektedir (Cable ve Judge 1994).

2.1.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Çalışanlar, iş tanımlarının içermediğı şeyleri yapma konusunda sık sık sosyal ve yönetsel baskıya maruz kalırlar. Örgütsel konumu tutmak veya işgal etmek, gelecekte avantaj kazanmak ve davranış stratejisi olarak örgütsel vatandaşlık davranışını kullanma gibi bireysel faydalı amaçlardan dolayı, çalışanların çoğı bu tür baskılara teslim olurlar. Sonunda bu ekstra rol davranışları gönüllölük anlamını kaybeder ve bireyler zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemeye eğimli olurlar (Zhao vd. 2013).

Zorunlu vatandaşlık davranışı, güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllölük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalarıdır. Zorunlu vatandaşlık davranışının oluşması için, çalışanın çevreden gelen baskılara boyun eğerek, rol ötesi (görev tanımı dışı) olumlu davranışları istese de istemese de sergilemesi gerekmektedir (Gadot 2006a).

Gadot (2006a) dış baskı ile karşılaşıldığında, örneğın fedakar davranış, dürüstlük, sportmenlik ve nezaket gibi anlamlar içeren örgütsel vatandaşlık davranışının gönüllölük anlamını kaybedeceğini önermiştir. Ayrıca Gadot’un zorunlu vatandaşlık davranışı olarak tanımladığı bu fenomen, gönüllölü yararlılıktan farklı bir dinamiğı yansıtmaktadır (Zhao vd. 2014).

Zorunlu vatandaşlık davranışının en temel öncölü olarak saldırgan bir yönetici veya zorlayıcı ikna davranışlarıdır (Gadot 2006b). Saldırgan yönetici davranışı “fiziksel temas olmaksızın, yöneticinin sözle ya da değişik davranışlarla düşmanca tutum sergilemesi” olarak tanımlanmaktadır (Tepper 2000). Bu tür davranışların işini kaybetme ya da daha farklı olumsuz sonuçlarla karşılaşma riskini göze alamayan astlara karşı sergilendiğı görölmektedir (Tepper vd. 2004). Kötü niyetli yönetim, düşmanca

davranan yöneticilerin (çalışanları sabote etmek, altını oymak, küçültmek) doğrudan raporlar vasıtasıyla yaptığı, fiziksel olmayan ifadeleridir. Kötü niyetli yönetime maruz kalma, astların psikolojik sıkıntı, organizasyona bağlılığın yokluğu, iş tatminsizliği ve düşük rol ve ekstra rol performansı gibi beklenmeyen sonuçlarla ilişkilidir. Son yıllarda yapılan araştırmalarda kötü niyetli yönetici ve astları arasında, “işyeri performansında sapma, örgüt normlarını ihlal eden eylemler ve organizasyona ve çalışanlara zarar verme niyetli (örn. hırsızlık, sabotaj, başkaldırma) eylemlerde bağlantı kurmuştur (Tepper vd. 2009). Bu nedenle zorlayıcı ikna davranışı olarak da algılanabilen zorunlu vatandaşlık davranışı kötü niyetli yöneticilerin elinde bir koz durumundadır. Örgütsel yaşamda çalışanların başarısına etki edebilen yönetici tarzı örgüt sağlığı ve çalışan sağlığı açısından önemlidir. Bununla birlikte zorunlu vatandaşlık davranışının iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu ortaya konmuştur (Gadot 2006b).

Zorunlu vatandaşlık davranışı, işin bir parçası olmayan görev ve faaliyetlerin yapılması yönünde bir iş yeri davranışı türü olan bağlamsal performansın, çalışanlara yönetim tarafından görev dışı işleri kapsayan davranışların yaptırılması ile ortaya çıkan nispeten mecbur kalınarak gerçekleştirilen bir davranış olarak ifade edilebilir.

2.1.5. Birey-Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumu olgusu, klasik birey-iş uyumu kavramındaki genişlemeden doğan bir kavramdır (Akbaş 2011). Birey-örgüt uyumunu anlayabilmek için öncelikle birey-çevre uyumunun irdelenmesinde fayda vardır. Birey-örgüt uyumu yazını özellikle son yıllarda yönetim organizasyon yazınında yer bulmaya başlamış bir konudur (Kristof 1996) ve birçok yönetim araştırmacısına büyük bir ilgi konusu olmuştur. Birey-örgüt uyumu örgütsel seçimin kilit ögesi olarak değerlendirilir ve genellikle bireyler ile örgütler arasındaki uyumluluk biçiminde tanımlanır (Akbaş 2011). Geniş anlamı ile “birey ile çalıştığı örgüt arasında mevcut olan uyum” (Kristof 1996) veya “örgütün değer ve normları ile bireyin değerleri arasındaki ahenk” (Chatman 1989) olarak tanımlanabilir. Tom (1971) ise birey-örgüt uyumunu çalışanın kişiliği ile örgütün iklimi

arasındaki uyuşma olarak tanımlamaktadır. Birey-iş uyumu kavramı ise, kişinin işi için gerekli olan yetenek, kabiliyet, bilgi ya da iş gereklilikleri arasındaki uyumun sağlanmasını ifade etmektedir (Bretz ve Judge 1994).

Birey-örgüt uyumuna ilişkin dört farklı işlevselleştirme belirlenmiştir. Birey-örgüt uyumuna ilişkin ilk işlevselleştirme, insanların ve örgütlerin temel özellikleri arasındaki benzerliklerin ölçülmesi merkezli olarak yapılmıştır. Bu kavramsallaştırmada en sık kullanılan ölçü, bireysel ve kurumsal değerler arasındaki uyumdur (Chatman 1989; Judge ve Ferris 1993). Birey-örgüt uyumunun ikinci işlevselleştirmesi, örgütsel liderler veya emsallerle hedef uyumudur (Vancouver Millsap ve Peters 1994). Üçüncü işlevselleştirme, bireysel tercih ve ihtiyaçlarla örgütsel yapı ve sistemler arasındaki eşleşmedir (Bretz ve Judge 1994; Cable ve Judge 1994). İlk iki işlevselleştirme öncelikle Bütünleyici Uyum çerçevesiyle ilgilenirken, bu işlevselleştirme İhtiyaçlar – Tedarikler Uyum çerçevesini yansıtmaktadır. Birey-örgüt uyumunun dördüncü işlevselleştirmesi (bazen örgütsel kişilik olarak da adlandırılan) bireysel kişilik özellikleriyle örgütsel iklimin eşleşmesidir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Tom 1971). Çünkü örgütsel iklim sıklıkla örgütsel malzemeler uyarınca işlevsel hale gelir (örn. ödül sistemleri, iletişim modelleri). Bu işlevselleştirmenin, hem bütünleyici uyum hem de ihtiyaçlar-tedarikler uyumu bakış açılarını içerdiği düşünülmektedir.

Birey-örgüt uyumu hem akademik hem de uygulamalı yönetim alanlarında, iş performansı, örgütsel aidiyet davranışı ve çalışanların ayrılma eğilimleri gibi örgütlerde iş sonuçlarına etki eden tutumları ve davranışları değerlendirmede kullanışlı olarak kabul edilir (McCloughlin 2012). Çalışanların seçimi araştırmasında, birey-örgüt uyumu çalışan adayıyla daha geniş örgütsel nitelikler arasındaki eşleşme olarak kavramsallaştırılabilir (Judge ve Ferris 1993; Rynes ve Gerhart 1990). Araştırmacılar ve uygulayıcılar, birey-örgüt uyumunun rekabete dayanan iş çevresi ve dar işgücü piyasasında gerekli olan adanmış işgücünü sağlamak için anahtar olduğunu iddia etmişlerdir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Kristof 1996).

Birey-örgüt uyumu başlangıçta Chatman (1989) tarafından, iş sonuçlarından (iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi) karşılıklı faydalanmayı sağlayan birey ve örgüt

arasındaki gözlemlenmiş etkilerden dolayı, etkileşimsel bir model olarak sunulmuştur (Ng ve Sarris 2009). Geçmiş çalışmalar birey-örgüt uyumuyla değer uyumu arasında, birey-örgüt uyumu kullanılarak birey ve örgüt arasındaki değerlerin nasıl ölçüldüğüne, birey ve örgüt arasındaki değer uyumunun nasıl yükseltileceğine ilişkin olumlu bağdaştırmalara dayalı bir bağ kurmuşlardır (Jansen ve Kristof-Brown 2005; Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004).

Yüksek birey örgüt uyumunu sağlamak örgütteki işgücünü bağlı ve esnek tutmak ve bu vasıta ile rekabetçi baskılarla mücadele etmek açısından çok önemlidir (Kristof 1996). Bu sebeple birey-örgüt uyumu kavramı doğru insanı bulmak ve daha sonra işyerinde tutmak açısından önemli bir kavram olmuştur (Aktaş 2011).

Birey-örgüt uyumu, patronlara ve belirli bir organizasyon ile yüksek düzeyde uyumluluk gösterecek bireyler arayan işverenlere, sağladığı kıymetli yararlar nedeniyle personel seçiminde kullanılmıştır (McLoughlin 2012).

Örgütsel davranış yazınında, birey-örgüt uyumu değerler, kültür gibi daha kapsamlı bir konu olarak karşımıza çıkmakta iken (Polatçı ve Cindiloğlu 2013), birey çevre uyumu kavramı farklı uyum boyutları ile ele alınmıştır. Birey örgüt uyumu; birey meslek uyumu, birey iş uyumu ve birey grup uyumu ve birey yönetici uyumu olarak ele alınmıştır (Aktaş 2011).

Birey-örgüt uyumunun benzerlik görüşü, kendisinin örgütün sahip olduğu özellik ve değerlere sahip olduğuna inanan bireylerin yüksek bir sahiplenmeyi ve sadakati içselleştirdiğini iddia eden Schneider'ın (1987) Çekim-Seçim-Yıpranma modelinden (ASA; Attraction-Selection-Attrition) geliştirilmiştir (Schneider 1987; Yıldız 2013). Schneider'ın (1987) ASA çerçevesi, insanların ve örgütlerin benzerliklerine bağlı olarak birbirlerine cezbedildiklerini önerir. Bu, çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkiler. Böylece, hem çalışan adayının meslek seçim davranışı hem de örgütlerin istihdam uygulamaları birey-örgüt uyumunun başlıca öncelleridir.

Schneider'in çekim-seçme-yıpranma modeli, herhangi bir organizasyondaki bireylerin etkilenme, seçme ve organizasyonda kalmaya devam etme tercihlerinde birbirinden farklılık gösterdiği varsayımına dayanan, çerçevesi homojen örgütlenmeyi sağlayan bir süreç modelidir (Schneider 1987). Bu modele göre uyum bireyin kişiliği ile organizasyon arasındaki uyumdur. Bu olur çünkü insanlar benzer hissettikleri örgütlerin çekimine kapılırlar (örneğin benzer değerleri savunmaları). Örgütte bu bireyleri benzer hissederse, bu bireyler örgütsel yapının parçaları olarak seçilebilirler. Şöyle ki; örgütlerin insanların cezbedildiği konumlar olduğunu, bu konumların parçası olmak için seçildiklerini, eğer iyi bir uyum sağlarlarsa konumlarını koruduklarını, iyi bir uyum sergileyemezlerse ayrıldıklarını iddia etmiştir. Bir başka ifadeyle farklı özelliklere sahip organizasyonların farklı özelliklere sahip kişileri etkiledikleri, seçtikleri ve ellerinde tuttuklarıdır.

Örgütün cezbediciliği, çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkiler. Böylece, hem çalışan adayının meslek seçim davranışı hem de örgütlerin istihdam uygulamaları birey-örgüt uyumunun başlıca öncelleridir. Deneysel kanıtlar bu tartışmayı desteklemektedir (Adkins ve Russell 1994; Cable ve Judge 1997; Cable ve Judge 1994, 1996; Rynes ve Gerhart 1990; Tom 1971). Örgüte katılımdan itibaren, bireysel ve örgütsel sosyalleşme uygulamaları birey-örgüt uyumuna katkıda bulunur. Deneysel çalışmalar göstermiştir ki sosyalleşme yeni gelenlerle örgüt arasında birey-örgüt uyumunun sağlanmasına yardımcı olmaktadır (Cable ve Parsons 2001; Chatman 1991). Nihayet benzerlik ya da uyum algıları tutarlı değilse, yıpratma olacaktır (Örneğin üye ayrılır ya da ayrılması istenir).

Böylece bireyler benzer durumları kendi kendilerine seçerler. Schneider (1987) bireylerin konumlara rastgele atanmadıklarını, tersine kendilerine çekici gelen konumları arayıp bulduklarını savunmuştur. Sonuç olarak bireyler bir konumun parçası olmak üzere seçilecekler ve konumlarını koruyarak konumun tespitine yardımcı olacaklardır. Yazarların etkileşimli bir bakış açısından ASA çerçevesini betimleme eğilimlerine rağmen ASA bireysel sonuçların aksine örgütsel sonuçlarla ilgilidir (Schneider vd. 1995) yine de temel ilkeleri birey-iş uyumu ve kimlik arasındaki bağlantıya uygulanabilir. Basitçe ASA çerçevesi, bireylerin kendilerini benzer (yakın)

hissettikleri örgütleri ya da işleri kendi istekleriyle tercih ettiklerini önerir ki bu örgütler homojen yapı oluşturur ve daha yüksek uyumu teşvik ederler (Jansen ve Kristof-Brown 2006).

Birey-örgüt uyumu temel olarak “birey ile örgütün bağdaşabilirliğidir”. Chatman (1989) birey-örgüt uyumunu, bireyin değerler, amaçlar, kişilik ve tutum gibi birtakım temel özellikleri ile örgütün kültür, iklim, değerler, amaçlar ve normlar gibi bir takım temel özellikleri arasındaki benzerlik şeklinde tanımlamaktadır (Polatçı ve Cindiloğlu 2013).

Aslında, birey-örgüt uyumluluğu Kristof - Brown ve diğerleri tarafından (2006) üç özelliğe göre tanımlanmıştır:

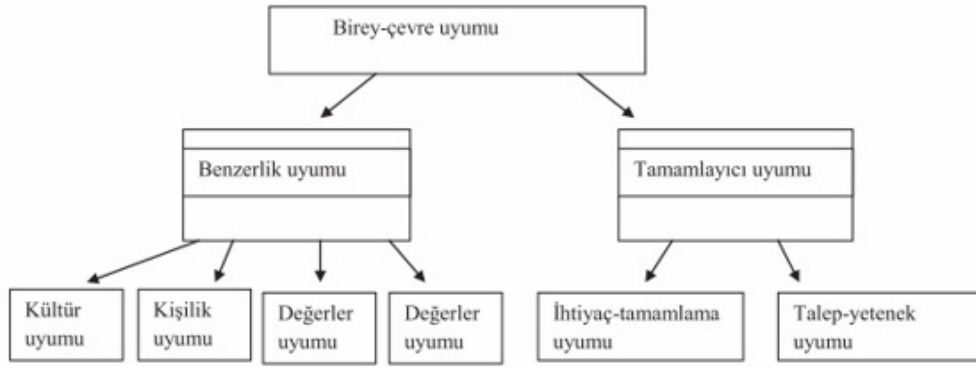
1. Çalışanların kişilik özellikleri ile örgüt özellikleri arasındaki benzerlik.
2. Çalışan ve kuruluş tarafından belirlenen hedefler arasında karşılıklık.
3. Çalışan ve örgüt arasındaki değer uyumu

Bu nedenle, birey-örgüt uyumuna dayanarak, potansiyel bir çalışanın sözü geçen özelliklerden en az birine sahip olması, iş başvurusu sırasında örgüt için uygun bir seçim olarak görülmesini sağlar.

Banagcheng, Jianxin ve Jin (2010)’e göre, birey-örgüt uyumunun iş sektörlerinde çalışanların iş sonuç davranışlarına pozitif etkileri gösterilmiş olsa da, yönetim uygulamalarını nasıl arttıracaklarını daha iyi anlamak için başka pazarlarda da araştırmalar yapılmalıdır. Önceki araştırma gayretleri göstermiştir ki, çalışanlar kendi kişisel özellikleriyle örgütün özelliklerini eşleştiremediklerinde, farklılıklardan kaynaklanan ve iş arkadaşları ve iş çevresiyle sürekli iç çatışmaların olduğu açık bir birey-örgüt uyumsuzluğu ortaya çıkar. Sonuç olarak, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları azalır ve kuruluştan istifa olasılığı artma eğilimine girer (Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004).

Westerman ve Cyr (2004)'a göre, birey-örgüt uyumluluğu, değerlerin, benliğin ve iş ortamının bileşimini içermelidir (Liu vd. 2011). Birey-örgüt uyumu iki boyutlu bir

kavramdır. Bunlardan birisi, bütünleyici uyumdur. Bütünleyici uyum, bireyin örgütteki diğer bireyler ile benzer özelliklere sahip olması ve taşınmasını ifade eder. Diğerisi ise tamamlayıcı uyumdur. Tamamlayıcı uyum, ise bir bireyin çevrede eksik olan özelliği tamamlaması ile ilgili bir uyumdur (Aktaş 2011). Ayrıca birey-örgüt uyumluluğu, çalışan özelliklerinin örgütsel özellik tanımlamalarıyla uyuştugu durumlarda işlevselleştirilen tamamlayıcı (supplementary fit) ve çalışan kişinin özelliklerinin önceki çalışanlar tarafından eksik bırakılan boşlukları doldurduğu ya da iş iklimi ile çalışanın psikolojik ihtiyaçlarının bir araya geldiği bütünleyici (complementary fit) uyumlara bölünmüştür. (Kristof-Brown vd. 2005; Liu vd. 2011). Araştırmaların çokluğuna dayanarak daha iyi bir birey-örgüt uyumu, mutlu çalışanlara, daha büyük olasılıkla olumlu iş davranışları görüntülenen örgütlere ve çalışanların daha az olası ayrılma girişimlerine neden olur (Liu vd. 2011).



Şekil 2.1. Birey-Çevre Uyumunda Farklı Bakış Açıları

Birey-örgüt uyumu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde yüksek birey-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık (Cable ve Judge 1996; Meyer vd. 2010; Verquer vd. 2003), iş tatmini (Cable ve Judge 1994), performans, motivasyon (Sekiguchi 2002) ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu, işten ayrılma niyeti (Hoffman ve Woehr 2006) ve iş stresi (Yıldırım Bulut ve Torun 2007) üzerinde olumsuz yönde etkili olduğu görülmektedir (Polatçı ve Cindiloğlu 2013). Birey-örgüt uyumu, birey ve örgütün inançları, değerleri arasındaki uyuşma ile (Burton, vd. 1999; O'Reilly vd. 1991) ya da işletme hedefleri ile bireyin hedefleri arasındaki uyuşma temelinde (Kristof 1996; Vancouver vd. 1994) ele alınabilir. Kristof-Brown ve diğerleri (2005) tarafından yürütülen bir meta-analiz çalışmasında birey- örgüt uyumunun örgütsel bağlılık,

bağlamsal performans, eleman devri, adayın işi kabulü, örgütün çekiciliği ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

2.1.6. Birey-İş Uyumunu

Çoğu organizasyonun çalışan seçimi süreci, birey-iş uyumunu elde etmeye odaklanır ve işe başlama ve iş tasarım stratejileri gibi uygulamalarla devam eder. Çalışan seçiminin temel kaygısı, işi yapmak için gerekli beceri ve yetenekleri olan başvuruları bulma olmuştur. Bu nedenle birey-iş uyumu araştırmaları günden güne önem kazanmaktadır. Öncelikle, birey-iş uyumu araştırmaları, çalışanların istekleri ve iş gereksinimleri arasındaki uyum merkezli çalışmalardır. Birey-çevre uyumunun alt kümeleri olan uyumun farklı türleri vardır. Bunlar;

- a) birey-iş uyumu,
- b) birey-örgüt uyumu,
- c) birey-grup uyumu,
- d) birey-kültür uyumu,
- e) birey-yönetici uyumudur.

Çalışan seçimi için geleneksel temelli bir kavram olan birey-iş uyumu, iş nitelikleri ve bireyin yetenekleri veya işin nitelikleri ve bireyin arzuları arasındaki eşleşme derecesi olarak tanımlanır (Tomlinson ve Winston 2011). Yani, birey-iş uyumu bir kişinin yetenekleri ve iş talepleri ya da bir kişinin arzu ve iş nitelikleri arasında uyum olarak tanımlanabilir. Birey-iş uyumu, birey-çevre uyumunun bir alt kümesidir ve birey ve iş özellikleri uyumunu gösterir. Birey-iş uyumu sıklıkla, işin bireyin bazı ihtiyaçlarını karşılayarak tamamlayıcı uyumunu sağlaması olarak, ya da bireyin beklentileriyle işin taleplerinin uyumu olarak görülmüştür (Edwards vd. 2006). Birey-iş uyumu bireylerin yaptıkları iş ile ne derece uyumlu olduklarını göstermektedir (Aktaş 2011). Diğer bir ifade ile birey-iş uyumu, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, kişilik özellikleri ile iş tanımında belirtilen bilgi, beceri, kişilik özellikleri arasındaki uyumdur (Yıldırım ve Torun 2007).

Birey-iş uyumunun yaygın işlevselleştirmeleri ihtiyaçlar - tedarikler ve talepler - yetenekler çerçevelerini içerir (Edwards vd. 2006). Böylece birey-iş uyumu kişinin yetenekleriyle iş gereksinimlerinin ya da kişinin arzularıyla işin nitelikleri arasındaki uyum olarak tarif edilebilir. İhtiyaçlar - tedarikler bakış açısı, bireylerin arzularını ve bu arzuları tatmin edebilecek iş niteliklerini ve özelliklerini içerir. Yetenekler-talepler çerçevesi, iş süreçlerini gerçekleştirmek için gerekli iş gereksinimlerinden ve bireylerin işin gereksinimlerini karşılamak için sahip olmaları gereken yeteneklerden oluşur. İş talepleri genellikle işi kabul edilebilir düzeyde gerçekleştirmek için gereken bilgi, beceri ve yeteneklerden oluşur (Caldwell ve O'Reilly 1990; Wilk ve Sackett 1996). Yetenekler; eğitim, deneyim ve çalışan yeteneklerini ya da bilgi, beceri ve yetenekleri içerir (Caldwell ve O'Reilly 1990; Dawis ve Lofquist 1984; French vd. 1982). Çalışan seçimi uygulamalarında, birey-iş uyumunu sağlamak için uygulanan stratejiler, özgeçmişler, denemeler, mülakatlar, referans kontrolleri ve diğer seçim şekillerinin varyasyonlarıdır. Yetenekler-talepler ile birey-iş uyumu ilişkisi, iş özellikleriyle iş tabanlı sonuçları elde eden bireyin karakteristik yönlerini doğrudan ilişkilendirir (Edwards vd. 2006).

Birey-iş uyumu sadece işin önemini ortaya koyar (Polatçı ve Cindiloğlu 2013). Birey-örgüt uyumu konusunun benzeri olarak, başvuranın seçimi ve çalışan seçim uygulamaları birey-iş uyumunun başlıca öncelleridir. Özellikle, çoğu örgütlerin çalışanların seçimi süreçleri geleneksel birey-iş uyumu sağlanması üzerine odaklanmıştır (Werbel ve Gilliland 1999). Örgüte girişi takiben (Hackman ve Oldham 1976), iş tasarım stratejisi birey-iş uyumunu kurmak için başka bir katkı olabilir (Brousseau 1983). Yüksek derecede birey-iş uyumunun bir dizi olumlu sonucu olduğunun dikkate değer kanıtları vardır.

Edwards " birey-iş uyumu, kişi ve işin bireysel ve örgütsel sonuçların müşterek etken belirleyicileri gibi işlediğini göstermektedir," şeklinde ifade etmiştir. Edwards birey-iş uyumu yapıları ile ilgili iki tema belirlemiştir, özellikle:

- a) çalışanların istekleri ve mevcut istekleri karşılayabilecek iş kaynakları
- b) iş gereksinimleri ve bu gereksinimleri karşılayabilecek çalışan yetenekleri (Wheeler vd. 2005).

Sekiguchi (2002) bu iki temalı anlayışı benimsemiş ve birey-iş uyumunu "ya bir kişinin yetenekleri ve iş gereksinimleri arasındaki uyum ya da bir kişinin istekleri ve bir işin nitelikleri arasındaki uyum" olarak tanımlamıştır (Sekiguchi 2002).

Robbins ve Judge (2009) birey-iş uyumu ile ilgili en iyi eklemenin Holland (1973)'in teorisi olduğunu vurgulamaktadır. Holland'ın birey-iş uyumu teorisi, altı kişilik tipi tanımlamakta ve kişilerin bir pozisyonu bırakma eğilimlerinin ve bunun onlarda yarattığı memnuniyetin, bireylerin kişiliklerini bu işle başarılı bir biçimde ne derece ilişkilendirebildiklerine bağlı olduğunu önermektedir (Robbins ve Judge 2009) . Özünde, Holland "insanların, onlar için iyi bir uyumun olduğu uygun ortamlarda oldukları zaman işlerinde en mutlu olduklarına inanıyordu" (Clifton 2002). Bu amaçla, Holland katılımcıların kişilik profilleri değerlendirerek, beğendikleri veya beğenmedikleri 160 meslek titrini kaydettiği Meslek Tercihi Envanteri denilen bir anket geliştirmiştir. Holland aşağıdaki altı kişilik tiplerini tespit etmiştir. Bunlar;

- a) gerçekçi; beceri, güç ve koordinasyon gerektiren fiziksel aktiviteleri tercih eden,
- b) soruşturmacı/araştırmacı; düşünme, organize ve anlayış içeren faaliyetleri tercih eden,
- c) sosyal; başkalarına yardım eden ve onların gelişimine katkı sağlayan aktiviteler tercih eden,
- d) geleneksel; kurallara bağlı, düzenli ve net faaliyetler tercih eden,
- e) girişimci; başkalarını etkilemek ve güç elde etmek için fırsat bulacağı sözel etkinlikleri tercih eden,
- f) sanatsal; yaratıcı ifadeyi sağlayan belirsiz ve düzensiz faaliyetleri tercih eden (Robbins ve Judge 2009).

Clifton (2002), Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık genelinde üniversite öğrencilerinden oluşan büyük bir gruba, CliftonStrengthsFinder® değerlendirmesinin ve Holland'ın meslek envanterinin uygulandığı bir çalışma tanımlamıştır. Ayrıntılı olmamakla birlikte, Clifton (2002) çalışmada şu sonuçları elde etmiştir:

- a) StrengthsFinder® değerlendirmesine ait temaların hiç birinin Holland'ın gerçekçi türü ile anlamlı bir ilişki göstermediği,
- b) StrengthsFinder® analitik ve idealaştırma (kavramsallaştırma) temalarının Holland'ın soruşturmacı türüyle (anlamlı bir ilişkili tanımlanmış olmasa da) ilişkili olduğu,
- c) Harekete geçirici, düzenleyici, inanç, iletişim, bağlılık, geliştirici, empati, kapsayıcı, pozitiflik, ilişkilendirici StrengthsFinder® temalarının Holland'ın sosyal tipi ile anlamlı olarak ilişkili olduğu,
- d) Başaran analitik, tutarlılık, disiplin, odaklanma, uyum ve sorumluluk StrengthsFinder® temalarının Holland'ın geleneksel tipi ile anlamlı bir ilişki gösterdiği,
- e) Harekete geçirici, düzenleyici, komuta edici, iletişim, rekabet, pozitiflik, kendine güven StrengthsFinder® temalarının anlamlı ölçüde Holland'ın girişimci tipi ile ilişkili olduğu,
- f) StrengthsFinder® harekete geçirici, adaptasyon, komuta, iletişim, kavramsallaştırma, girdi, pozitiflik, özgüven ve stratejik temalarının Holland'ın sanatsal türüyle ilişkili (anlamlı değil) olduğu bulunmuştur.

Saks ve Ashforth (1997), çok sayıda yazarı referans göstererek, birey-iş uyum algıları yüksek olduğunda özellikle iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel kimlik, işte kalma niyetleri, işe katılım, sağlık ve adaptasyon, örgütsel etkililik, düşük stres ve daha düşük geri dönüş gibi pek çok olumlu sonucu belirlemişlerdir. Dahası, Saks ve Ashforth (1997) "uyumla ilgili araştırmalarda neredeyse sadece işletmelerin uyumu (yani, işe alım, seçme ve sosyalleşmeyi) nasıl etkilediğine odaklanıldığını ve işe başvuranların uyumu etkilemek için neler yapabileceğinin ihmal edildiğini" belirtmişlerdir.

2.1.6.1. Birey-İş Uyumu ve Kimlik

Birey-iş uyumu ve kimlik, bireylere onların çevreleri içinde göreceli duruşlarıyla ilgili bilgi sağlar. Hem birey-iş uyumu hem de kimlik, etkileşimli bir bakış açısına sahiptir. Birey-iş uyumu ve kimlik, bireysel ve toplumsal bağlamın göz önünde bulundurulmasının fonksiyonlarıdır. Kimlik esas olarak bireylerin toplumla ilişkileri

konusunda kendilerini nasıl algıladıkları ile ilgilidir. Birey-İş uyumu ise bireyin işiyle ilgili uyum duygusu üzerinde durur. Brown (1997) örgütsel kimliğin birey etkileşimleri, iş aktiviteleri ve davranışlardan ve çevredekilerin bu aktiviteleri nasıl algıladıklarından kaynaklı gelişip korunduğu görüşünü savunmuştur (Brown 1997). Kaldı ki bu, işyeri beklentilerini karşılayan yetenekleri olduğu inancını taşıyan bireylerin, birey-iş uyumu ile direkt olarak ilgilidir.

2.1.7. Kişilik

İnsan, bireysel farklılıkları nedeniyle benzer durumlara farklı tepkiler verebilen bir canlıdır. Kalıtım, çevre ve yaşantılar sonucu oluştuğu düşünülen ve karar verme sürecindeki karmaşık sürecin, kişilikle ilişkili olabileceğini ifade etmek çok da iddialı bir tespit sayılmaz. Bireyler birbirine benzer fakat bir o kadar da farklı şartlarda kazandığı deneyimler aracılığıyla olayları algılamada ve dolayısıyla olaylara karşı sergilediği tutum ve davranışlarda ayrışabilirler. Geçmiş yaşantılar, aile, eğitim, siyasal sistemler ve çevre gibi çeşitli faktörler ve tarihi dönemsel özellikler (savaş, depresyon, sel, kıtlık vb.) bireyin tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Süreç içerisinde tüm bu etkilere maruz kalan birey kendine has bir mizaç ve kişilik özelliği sergileyebilmektedir.

Birçok bilim dalı tarafından incelenmekte olan kişilik konusu, insanın fiziksel ve sosyal çevresiyle etkileşimini ortaya koyan, insanın duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici biçimidir (Atkinson 1999). Bireyin özel ve ayırıcı davranışlarını içeren kişilik, bireyin sıklıkla yaptığı ya da en tipik davranışlarını temsil etmesi açısından özel bu tür davranışların kişiyi başkalarından ayırması açısından da ayırıcıdır (Clifford, Eski, ve Karakaş 2011).

Ones ve diğerleri (2005) kişiliği, kalıcı yapılar (eğilimler) ve bireylerin belirli şekillerde davranma eğilimleri olarak tanımlarlar. Onlar kişiliğin tek bir yapıya indirgenip basitleştirilemeyeceğini, bunun yerine insanları düşünmek, hissetmek ve bu yönlerde hareket etmek üzere sahip oldukları temel eğilimleri açısından birbirinden ayıran, baştan sona tüm bireysel özellikler olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu nedenle bir insanın kişiliği, kişinin kimliğini oluşturan köklü bir

mizaç olup diğerleri onu sadece bir yüz den daha fazlası olarak tanımaya yönlendirir. Bazıları bunun doğuştan gelen bir özellik olduğunu, sadece bir kişinin doğası olduğunu, kişiye zevk verdiğini ya da sıkıntı verici olduğunu söyleyebilir, ancak mevcut literatür, kişilerin örgütsel çevrelerindeki davranışlarını kapsayan diğer önemli kaygıları etkilemenin ötesine gideceğini önermektedir (Ones, Viswesvaran, ve Dilchert 2005). Bireylerin kendi kişilik özelliklerini bilmeleri ve diğer çalışanların kişilik özelliklerini tanımaları, onların iş hayatında başarılı olmalarına imkân sağlayacaktır. Kişilik bireylerin içinde bulundukları kültür, çevre ve inançların etkisi altındadır (Özkalp ve Kirel 2001).

Sosyal psikoloji ve örgütsel davranış çalışmalarında bireylerin kişilik özelliklerinin, bireysel, örgütsel ve çevresel özelliklerle ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Çalışma hayatı ve sosyal ortamlarda birey davranışının önemli bir belirleyicisi olan kişilik, “bireyin kendisi” merkez alınarak tanımlandığında, bireylerin fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerinin toplamıdır. Yanı sıra “başkaları açısından tanımlandığında” kişilik, bireyin toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır (Deniz ve Erciş 2010).

Kişiliği açıklamak için geliştirilen kuramları genelleyecek olursak psikoanalitik kuram, psikososyal kuramlar ve özellikler (Trait) kuramı olarak ifade edebiliriz. 19. yüzyılda Sigmund Freud (1996) tarafından ortaya atılan psikoanalitik kuramda insan kişiliği, bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır. Kişilik ayrıca, alt benlik, benlik ve üst benlik olarak da üçe ayrılır. Psikososyal kuramlardan biri olan ve Erik Erickson tarafından geliştirilen Psikososyal Gelişim Kuramı, benlik gelişimi üzerine odaklanır ve bireyin yaşamı boyunca 8 farklı dönemden geçerek benliğin kimlik duygusunun gelişimi ve korunmasındaki öneme vurgu yapar. Trait, yani özellik yaklaşımı ise beş faktör kişilik modelinde (BFKM) ayrıntılı olarak irdelenmiştir (Burger 2006).

2.1.7.1. Beş Faktör Kişilik Modeli

Kişiliğin açıklanmasına yönelik yazında birçok yaklaşım ele alınmakla birlikte; bu kapsamda geniş biçimde kabul gören ve psikometrik açıdan güçlü bir yapı barındıran beş faktör kişilik özellikleri yaklaşımı ön plana çıkmaktadır. Trait yaklaşıma göre bir özellik (nitelik) kişinin davranışlarını tanımlar ve karakterize eder. Özellikler bir bireyden diğerine derece değişir ve bireyler sahip oldukları niteliklerin her birinin derecesine göre sınıflandırılabilir (Costa ve McCrae 1990). Farklı nitelikler kişilik özellikleri biçimlendirmede kullanılabilir ya da bir ya da birden fazla kişilik faktörlerini belirlemede gruplandırılabilir (Costa ve McCrae 1992). En geniş kapsamıyla beş faktör kişilik modeli (BFKM), insan davranışları altında yatan özellik çeşitliliğini karakterize edecek en iyi yol olarak zihinlerin buluşma noktasını temsil eder. Beş faktör kişilik modeli (BFKM) araştırmacıları genel kişilik alanımızın beş genel faktör açısından özetlenebileceğini iddia etmişlerdir, bunlar; “uyumluluk”, “dışadönüklük”, “nevrotiklik”, “özdisiplin” ve “gelişime açıklık” özellik boyutlarını içermektedir.

Beş faktör kişilik modelinin temelini oluşturan Trait yaklaşımına göre kişilik, bireyin sahip olduğu özellikler tarafından belirlenen bir yapıdır. Büyük beş modeli olarak da tanımlanan modelde kişilik özelliklerinin belirli kombinasyonlarına dayalı bir kişilik tipolojisi kurmak için yapılan tüm girişimler (Asendorpf vd. 2001; Asendorpf ve Van Aken 1999; Barbaranelli 2002; De Fruyt, Mervielde ve Van Leeuwen 2002; Herzberg ve Roth 2006; Robins vd. 1996) Block ve Block’un (1980) kişilik tipolojisine atıfta bulunur. Büyük Beş modeline dayalı, kişilik tiplerinin bilinen en iyi sınıflandırması, üç kişilik tipini tanımlar (Asendorpf ve Van Aken 1999; De Fruyt vd. 2002).

Bu tipoloji esnek, kontrol altında ve kontrol dışında olarak adlandırılan kişilik tipleri arasında farklılık gösterir. Bu sınıflandırma bir boyutuyla ego esnekliğine (çevrenin taleplerine karşı bireyin esneklik ve uyum derecesi) diğer boyutuyla ego kontrolü (yoğunluğu hangi dürtüler ve dilekler ile ifade edilmiştir – diğer / patlayıcı davranış ve dürtüsellik de öz-disiplin olan bir eksen boyunca ölçülür) üzerine odaklanan Block ve Block’un (1980) önermesine dayalıdır. Esnek kişilik için spesifik tipoloji,

esnek insanların düşük puanlar elde ettiği bir boyut olan nevrotiklik hariç tüm Büyük Beş boyutları için ortalamanın üzerinde puanlar ile gösterilmiştir. Kontrol dışı kişiliği için tipoloji; genellikle nevrotik ve sorumluluk özellikleri ortalamanın üzerinde olanlar için yüksek puanları kapsarken bununla kombine olarak düşük dışadönüklük puanlarını içerir. Son olarak, kontrol altında olan kişilik çeşidi profili genellikle yüksek seviyede nevrotiklik ve dışadönüklük ile birlikte düşük yumuşak başlılık ve dürüstlük ile karakterizedir.

Beş faktör kişilik modeli (BFKM) teorisi sözlük hipotezi olarak da bilinen özellikler teorisinin bir ürünüdür. Fikir odur ki, “nitelik” insanlar arasındaki bireysel farklılıklar için temel bir ölçüttür. Bu yaklaşımda araştırmacı, sıfatların devasa bir listesini derleyebilir ve öznelere bu sıfatlara bağlı olarak kendileri ve diğerleri hakkında hedef belirlemek üzere sorular sorabilir. Çeşit kümelemesi ve öz analiz tabanlı teknikler, sıfat boyutlarının değerlendirmelerini nitelik boyutu olarak tutulan çok daha az sayıda özelliğe daraltabilir. İnsan özellikleri ve özellik yapılarına ilişkin bu yaklaşım tarzı Galton’a (1884) atıfta bulunur. Sözlük hipotezi 20. yüzyılın erken dönemlerinde çeşitli araştırmacılar tarafından kullanılmıştır. Örneğin, Cattell (1947) 16 PF isimli çok iyi tanınan 16 faktör kişilik aracına erişirken, 4500 sıfat (nitelik) ve dolaylı faktör analizini kullanmıştır (Cattell 1947). Belirlenmiş on altı temel özellik şunlardır:

1. Çekingen, İhtiyatlı-Sokulgan
2. Az zeki-Çok zeki
3. Duygularından etkilenen-Az etkilenen, Düzenli
4. Çekinik-Baskın
5. Ciddi-Neşeli
6. Kestirmeci-Bilinçli ve tedbirli
7. Uysal-Maceracı
8. Dik başlı-Duygusal
9. Güvenilir-Şüpheli
10. Pratik-Hayalci
11. Doğru, açık-İçten pazarlıklı
12. Kendine güvenen-Endişeli, Vesveseli

13. Tutucu-Deneysel
14. Gruba bağı-Kendine güvenli
15. Kontrolsüz-Kontrollü
16. Rahat-Gergin

Bugün, sözlük hipotezi, çalışan testlerinde kullanılan kişilik araçlarının geliştirilmesinde temel oluşturmaktadır. Beş faktör kişilik modeli (BFKM), Fiske (1943), Tupes ve Chrystal (1961) gibi önceki araştırmacılar tarafından önerilmiş olsa da, Norman'a (1963) kadar şu an bulunduğu sınıflandırmada değildi. Norman beş faktör kişilik modelinin beş boyutunun bugünkü araştırmacıların bildiği haliyle isimlerini vermiştir (Costa ve McCrae 1995; Norman 1963).

Norman ilk faktörü dışadönüklük olarak isimlendirmiştir. Dışadönüklük sosyallik, topluma karışma, atılganlık ve konuşkanlık gibi sosyal nitelikleri ihtiva eder. Dışadönüklük (Extraversion): Yüksek dışa dönük insanlar konuşkan, iddialı, girişken aktif ve insan odaklıdır. Onlar başkaları ile etkileşimden hoşlanırlar ve kişilerarası ilişkileri sürdürebilirler. Onlar enerjiktir ve meydan okumaları severler. Yüksek içe dönük insanlar içine kapanık, görev odaklı ve sessizdirler (Costa ve McCrae 1992). Dışadönüklük boyutu, bireyin özgürlüğün bir derecesi olmaksızın tecrit ve yalnızlığı tercih etmesinin tersine, geniş grupları ve toplanmaları tercih etmesini, neşe ve heyecan yerine iyimserlik, etkinlik ve yatkınlıkla karakterize edilmesini özetler (Costa ve McCrae 1992).

İkinci boyut, duygusal istikrar, nevrotiklik kavramının öncül karşılığıdır. Duygusal açıdan istikrarlı bir kişi anksiyete, depresyon, güvensizlik ve öfke gibi nevrotik eğilimlerden arınmış olarak görülür. Nevrotiklik ölçeği, uyumsuzluk ya da nevrotiklik, skalanın bir ucunda yansıtılırken diğer ucunda devamlı uyumu ya da duygusal istikrarı yansıtır. Nevrotiklik (Neuroticism): Yüksek nevrotik özellikte olan insanlar anksiyete, korku, üzüntü, utanç, öfke, depresyon, düşmanlık ve suçluluk gibi olumsuz duygular yaşamaya eğilimlidir. Bunların genellikle irrasyonel (akla, gerçeğe uygun olmayan) fikirleri vardır ve streslerini yönetmekte daha fazla zorluk yaşarlar.

Düşük nevrotik özellikler gösteren insanlarsa stresli durumlarla fazla duygusallaşmadan başa çıkabilmektedirler (Costa ve McCrae 1992a).

Üçüncü boyut uyumluluk, iyi huylu, kibar, yardımsever, nazik ve başkalarına karşı hoşgörülü olan bir kişiyi karakterize eder. Uyumluluk (geçimlilik) boyutu, bireylerin fedakârlığı, diğerlerine sempatileri ve diğerlerinin de kendilerine eşit oranda faydalı olacağı inancı üzerinde kuruludur. Uyumluluk/Geçimlilik (Agreeableness): Yüksek uyumlu insanlar temelde fedakârdır. Başkaları ile işbirliği yapmaktan hoşlanırlar ve her zaman yardım etmeye hazırdırlar. Benmerkezci ve daha az geçimli insanlar, başkalarının niyetleri konusunda şüpheli, işbirliği yerine rekabetçiliği tercih eden yapıdadırlar (Costa ve McCrae 1992).

Dördüncü boyut sorumluluktur. Sorumlu insanlar çalışkan, sorumluluk sahibi ve organize olmuş ve genellikle faaliyetlerini planlayan insanlardır. Öz disiplin/Sorumluluk (Conscientiousness):Yüksek sorumluluk bilincine sahip insanlar düzenli, öz disiplinli ve azimlidirler. İşlerinde ve üniversitede başarılı olarak bilinirler. Titiz, dakik ve güvenilirlerdir. Düşük sorumluluk sahibi insanlar güvenilmez, tembel, dikkatsiz, zayıf iradeli ve hedonisttirler (Hazzın mutlak anlamda iyi olduğunu, insan eylemlerinin nihai anlamda haz sağlayacak bir biçimde planlanması gerektiğini, sürekli haz verene yönelmenin en uygun davranış biçimi olduğunu savunan felsefi görüş)(Costa ve McCrae 1992). Çalışma hayatı ve iş gerekleri açısından incelendiğinde sorumluluk, özellikle planlama, organizasyon ve görev süreçleri esnasında kendini kontrol anlamına gelir. Sorumluluk özelliği, çoklu mesleki gruplarda örgütsel başarı ve tüm bireyler için 177 çalışmada yapılan meta analizinde olduğu gibi birkaç başarı ölçümünde bağlantılı olmuştur (Barrick ve Mount 1991; Costa ve McCrae 1992).

Son boyut hoşgörülü, istekli, meraklı ve kültürlü insanları karakterize eden deneyime açıklıktır. Yeni bir deneyime yüksek açıklık seviyesiyle karakterize edilen bireyler, alışılmadık olmaya eğilimli, yeni kavram ve fikirleri kabule daha istekli, fenomenler ve kafa karıştıran şeyler hakkında meraklıdırlar (Costa, McCrae ve Holland 1984). Deneyime Açıklık (Openness to experience): Deneyime açıklığı yüksek insanlar, sanatı ve estetiği takdir ederler. Onlar, çeşitlilikten ve entelektüel meraktan hoşlanırlar.

Yeni tecrübeleri takdir eder, keşfeder ve belirsizliği tolere edebilirler. Fikirlerinde, değerlerinde ve inançlarında tutucu değillerdir. Tecrübeye az açık insanlar ise tutucu ve kısıtlı ilgilidirler (Costa ve McCrae 1992).

Yıllar geçtikçe, çalışmalar performansı etkileyebilecek kişilikle bireysel iş performansı (Barrick ve Mount 2005) arasındaki bağıntıyı ve hatta fiziksel sağlıkla kişisel özellikler arasındaki bağlantıyı araştırmak için yönetici kişilikleri ile tatmin, bağlılık ve işten ayrılma eğilimlerini de kapsayan ast davranışları arasındaki ilişkiyi incelemede Büyük Beş'i kullanmışlardır (Smith ve Canger 2004).

2.1.7.2. Kişiliğin Uyumluluk Boyutu

Bu çalışmada kişilik, uyumluluk boyutu açısından ele alınacaktır. Uyumluluk özelliği kişilerarası ilişkilere yönelik bir boyut olup, özellikle kişinin diğer kişilerle olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Uyumluluk faktörü yüksek kişiler; güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü olarak tanımlanmakta iken, uyumluluk faktörü düşük kişiler, düşmanca, yarışmayı seven, güvenilirmez, inatçı, kaba ve şüpheli olarak görülmektedir (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Çetin ve Hazır 2012). Costa ve McCrae (1995) iddia ettiği şekliyle uyumlu kişiler fedakâr, iyi huylu, nazik, özverili, yardımsever, güvenilir, hoş görülür, affedici, kolay aldatılabilir, özü sözü bir, esnek ve empatik olmaya meyillidir. Diğer taraftan uyumsuz veya muhalif olan bir kişi egosantrik, asabi, kaba, bencil, işbirliği yapmayan, cimri, kusur bulan, inatçı, kibirli, manipülatif, şüpheli ve rekabetçi olmaya meyillidir.

Yumuşak başlılık, geçimlilik gibi adlandırmaları bulunan uyumluluk faktörü, güven, dürüstlük, altruizm (beklentisiz aşırı fedakârlık), itaat, alçakgönüllülük ve merhametlilik alt boyutlarıyla tanımlanmaktadır. Uyumluluk kuramı iki ucu keskin bir bıçak gibidir. Bir taraftan uyumlu bireyler psikolojik olarak daha sağlıklı ve uyumsuzlara göre daha popülerdir, fakat şüpheli ve eleştirel olmanın avantajlı olduğu zamanlar da vardır (örn. kendi menfaatlerini korumak).

Yüksek uyumluluğa sahip bireyler cana yakın, yumuşak başlı, merhametli ve iş birlikçiyken uyum düzeyi düşük olanlar genelde şüpheli ve muhalif bir yapı sergiler. Uyumlu kişilik tipleri sosyal uyum için çaba gösterir (John, Donahue ve Kentle 1991). Bu çaba, Kelley'nin (1991) eleştirel geri bildirim vermede vurgu yaptığı “etkili” takipçi veya Chaleff'in (1995) lideri zorlama cesareti olarak tanımladığı durumlarda beklenen davranışları baskılayabilir. Uyumlu bireyler lideri karizmatik biri olarak tanımlamaya yatkındır (Schyns 2006), ki bu durum lidere olan sadakati (Wernimont 1971) ve ona hizmet etme cesaretini kolaylaştırır (Chaleff 1995). Dolayısıyla, uyumluluk bireylerin lidere karşı çıkmaları veya lideri desteklemeleri açısından takipçi tiplerini şekillendirmede rol oynayabilir. Birçok gözlemci uyumluluğu daha yüksek düzeyde iş tatmini ile de ilişkilendirmektedir (Hurtz ve Donovan 2000; Salgado 1997), bu da uyumlu bireylerin rolleri ve sorumlulukları konusunda daha hevesli olduklarına işaret edebilir (Wernimont 1971). Uyumluluğun liderlik rolünde düşük performansla ilişkilendirildiğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Lim ve Ployhart 2004). Bu, gereğinden fazla uyumlu bir insanın diğerlerine karşı durmakta zorlanacağını akla getirmektedir. Yüksek uyumluluğa sahip bireyler, liderin kararlarına güvenme isteğinin ve bağımsız hareket etme isteksizliğinin iyi bir takipçi olmanın özellikleri olduğunu düşünebilirler. Düşük düzeyde uyumluluk, karşı gelme noktasında daha büyük istek ve lider-takipçi ilişkisini korumada daha düşük kaygı seviyesini ifade eder.

Genel olarak, yüksek uyumluluk düzeyine sahip takipçi tipleri güvenme ve liderle uyumlu ilişkiler geliştirme davranışlarını gösterirken düşük uyumluluğu sahip olanlar lideri sorgulama veya kontrol etme, uygun takipçi davranışları yerine görevlere odaklanma davranışları sergilerler. Uyumluluk faktörü yüksek kişilerin birey-örgüt ve birey-iş uyumu konularında daha başarılı olacağı, yeni iş koşullarına ve yeni şartlara uyum sürecini daha kolay ve hızlı yaşayacakları düşünülmektedir.

2.1.8. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti (İAN), bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteğidir (Tett ve Meyer 1993). İşten ayrılma niyeti bir organizasyon çalışanının organizasyonu terk etmeyi planlıyor olup olmadığını bir ölçüsüdür. Çalışanın işten ayrılma eğilimi

(bir organizasyon çalışanının işi bırakacağına yansımasıdır), işi bırakma davranışına dönüşebilir (D.-C. Lee, Hung, ve Chen 2012). Ayrılma niyeti, bir organizasyondan ayrılmak istediklerini bildirmek isteyen çalışanların algıları ya da arzularıdır. Genellikle personel devir hızı modelleri içinde bir bileşen olarak ve kişi örgütten ayrılmadan hemen önce doğrudan doğruya oluşan bir adımdır ki bu, yönetim için önemli bir kavram haline gelir (Manlove ve Guzelli 1997). Organizasyonun stratejik planlamasında, hangi çalışanın işte kalacağı veya ayrılacağını anlamak veya sezinlemek son derece önemlidir. Özellikle de organizasyonda kritik bir görev üstlenen, geçmiş yıllarda yapılan planlamalarda geleceğe yani bu güne yönelik teknik ve örgütsel becerilerinin gelişimine yönelik uygulamalar yapılmış, başka bir deyişle kariyer planlaması yapılarak yatırımına dönüştürülmüş çalışanların işten ayrılması örgütte sorunların oluşmasına neden olabilir. Bu sorunlar işten ayrılan çalışanın yerini doldurmak için, personel bulma, işe alma, oryantasyon vb. yeni ve ek yük getirici, maliyetli bir sürecin başlamasına, mevcut çalışanların iş yükünün de artacağı düşünüldüğünde iş kayıplarına ve stres gibi örgütsel sonuçlara neden olabilir. Yanı sıra çalışanın işten ayrılması sonrasında ortaya çıkabilecek hukuki sorunlar da mevcuttur. O'Reilly ve diğerleri birey-örgüt uyumu ile sayısız farklı işyeri çıktısının ilişkili olduğunu ve birey-örgüt uyumunun çalışanın işten ayrılma niyetinin önemli bir tahmini olacağını belirlemişlerdir (O'Reilly vd. 1991).

Robbins ve diğerlerine göre örgütün destekleyici olduğunu algılayan çalışanlar işleri ile ilgili rol gerekliliklerini yerine getirmeye kendilerini daha fazla adamakta ve başka iş arama olasılıkları daha düşük olmaktadır (Robbins vd. 2000). Örgütsel yapı da işten ayrılma niyetinin belirleyici bir faktörüdür. Yöneticinin tutum ve davranışları, örgüt içi adalet ve güven duygusu gibi faktörler çalışanların işten ayrılmayı düşünmesine neden olabilir. İşten ayrılmada önemli konulardan birisi de örgüt kültürüdür. Bireysel değerler ve örgütsel değerler arasındaki çatışma bireyi işten ayrılmaya iten önemli ölçülerden birisidir. Bununla birlikte ücret, ücret artışları, terfi, ödüllendirme ve cezalandırma yöntemleri gibi motivasyon kaynakları çalışanın işte kalma veya işten ayrılma kararında etkili olabilmektedir. Örgütsel davranışta önemle üzerinde durulan bir konu olan çalışanın işinden ayrılması, örgüt açısından yeteneklerin kaybı, ilave çalışan toplama ve yönetim maliyetlerini artırma gibi pratik bazı problemlere neden olmaktadır (Takase vd. 2005). Örgütsel adaleti zedeleyici tutum ve davranışların,

örgüt için yeni iş gören bulma, eğitme, uyum sağlama, iş kazaları gibi maliyetleri olmaktadır, genel ekonomiye de iş kaybı, üretim kaybı olarak yansımaktadır. İş görenler açısından da, gelir düzensizliği, psikolojik sorunlar, ailevi sorunlar, işe özel kazanımların boşa gitmesi, yeni işe uyum, yeni eğitim gibi maliyetleri bulunmaktadır (Avcı ve Küçükusta 2009). İşlevsel olarak düşünüldüğünde niteliği düşük personelin işinden ayrılması ne kadar istenen bir sonuçsa, eğitilmiş ve nitelikli personelin işinden ayrılması da o ölçüde istenmeyen bir durumdur (Sağlam vd. 2010).

Ayrılma niyeti ayrılma davranışının en güçlü ve en doğrudan habercisidir ve iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ayrılma davranışı arasındaki ilişkiye aracılık eder (Demircan, Ceylan 2003). Rusbelt ve diğerleri işten ayrılma niyetini, çalışanların iş yerindeki koşullardan tatminsiz olmaları durumunda gösterebilecekleri yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlamaktadırlar (Büte 2011).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın yakın bir zamanda kendi isteğiyle ve bazı nedenlerin etkisiyle işine son verme düşüncesi olarak ifade edilir (Bouckennooghe vd. 2013; Şahin 2011). Çalışanların işten ayrılması, işletmeler için önemli bir sorun niteliğindedir. Çalışanların işten ayrılması üzerine yapılan bir araştırmada işten ayrılma davranışının önemli ölçüde kişilerin örgüte bağlılıklarının bir belirtisi olan iş motivasyonu ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur (Yıldız vd. 2014). İşten ayrılma niyeti, iş görenin örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli bir kararı veya niyeti olarak ifade edilmektedir (Bartlett 2001). Daha yalın bir ifadeyle, işten ayrılma niyeti, iş görenin örgütten ayrılma konusundaki düşünceleridir. March ve Simon'un klasik işten ayrılma modeline göre bu düşünceler, algılanan ayrılma arzusu ile örgütten ayrılma kolaylığının bir fonksiyonudur (Gürbüz ve Bekmezci 2012). Morita ve diğerlerine (1989) göre işten ayrılma niyeti, ayrılma kararını iki şekilde etkilemektedir.

- a) İşten ayrılma niyeti, başka iş olanakları olmamasına rağmen, işi bırakmaya doğrudan neden olabilir.
- b) İş görenin yeni iş olanakları araştırmasına yol açarak iş bırakmayı dolaylı olarak etkileyebilir (Morita vd. 1989).

İşten ayrılma niyetinin şiddeti çevresel koşullarda alternatif iş imkânlarının sınırlı olması halinde bile etkili olabilir. Yanı sıra yoğun rekabet koşullarında nitelikli bir çalışana rakipler tarafından yapılan, daha iyi koşullarda çalışmaya yönelik teklifler de çevresel özellikler olarak değerlendirilebilir. Bu ve benzeri durumlarda örgüt için yalnızca çalışanın işletmeye olan duygusal bağlılığı ve sadakati işi bırakma kararında etkili olabilir.

Bir örgütün iyi bir iletişim ortamına sahip olabilmesi için çalışan hem yöneticisiyle hem de çalışma arkadaşlarıyla rahatça iletişim kurabileceği imkânlarla sahip olabilmeli, işi ve işyeri ile ilgili bilgilere kolayca ulaşabilmeli, işyerinin amaç, politika, hedef ve sorunları hakkında bilgi sahibi olabilmeli ve işiyle, işyeriyle ilgili fikir ve önerilerde bulunabilmelidir. Eğer bir işletmede böyle bir iletişim ortamı olursa çalışanların iş tatmini yüksek, devamsızlık ve işgücü devir hızı düşük olabilir (Eronat 2004). Diğer bir yaklaşımda işten ayrılma niyetinin, bilişsel ve davranışsal boyutu olabilir. Çalışanın işten ayrılmayı düşünmesi bilişsel boyutu nitelerken, işten ayrılmaya yönelik hareket sergilemesi ise davranışsal boyut şeklinde ifade edilebilir. Nihai karar ise piyasa koşullarına bağlı olarak, yeni bir iş bulabilme ve iş mevcudiyetine bağlıdır (Gürbüz ve Bekmezci 2012).

Yönetici ve çalışan arasındaki güven ilişkisi çalışanın iş tatminini artırabilir, devamsızlık ve işten ayrılma niyetini azaltabilir.

2.1.8.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

İnsanları yalnızlaştıran, standartlaştıran veya hayati tehlikelere sahip aşırı yorgunluğa neden olan ve olumsuz özelliklere sahip işler, işten ayrılma niyeti üzerine ciddi etkiye sahip olup, yönetimler açısından çözümü zor konularda arasındadır. İşten ayrılma niyetini hemen hemen tüm bireysel faktörler etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, Arnold ve Feldman demografik değişkenler, görev süresi, bulunulan mevkie uyum, mevki değiştirme niyeti ve alternatif işlerle ilgilenmenin işten ayrılma niyetinin birer belirleyicisi olduğunu ifade etmiştir (Arnold ve Feldman 1982).

2.1.9. İşe Yabancılaşma

İş yönelimi, işin anlam ve önemi gibi sorularla karşılaştığımızda neden çalışırız sorusuna yanıt aramak gereklidir. Bu anlamda çalışma hayatı ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. ABD’de yapılan bir çalışmada çoğu yetişkin Amerikalının uyanık oldukları zamanın, diğer aktivitelerine göre büyük bir çoğunluğunu çalışarak harcadıklarından, “iş” modern hayatta merkezi bir yer tutmaktadır (Baumeister 1991). Çalışmak sadece maddi ihtiyaçları karşılamakla kalmaz. İşin anlamı bireyin saygınlık ihtiyaçlarını, amaç duygusunu ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilir (Locke ve Taylor 1990). Claes ve Wrzesniewski yaptıkları çalışmalarda buna ek olarak, işe bağlı anlamın işle ilgili sonuçlarda bir dizi bir fark yaratabileceğini ifade etmişlerdir. Ücretli istihdamlarında bir anlam bulan bireyler, işin getirdiği finansal ödüllerin ötesinde, yüksek mesleki ve yaşamsal tatmin, daha iyi mesleki performans, daha uzun görev süresi ve daha az sayıda hastalık beyanında bulunulan gün sayısı gibi değişkenler bulunduğunu bildirmişlerdir (Claes vd. 1994; Wrzesniewski vd. 1997). Amerikalılar ise anlamlı bir işi; ödül, gelir, iş güvenliği ve çalışma süreleri üzerinden değer verdikleri bir iş özelliği olarak bildirmişlerdir. Bu nedenle bunlarla ilişkili özelliklerle birlikte işe bağlı anlamları anlamak, sadece bireyler için değil, bu bireylerin çalıştığı örgütler için de önemlidir (Cascio 2006). Çalışanlarının çeşitli nedenlerle işe yabancılaşması örgütler için de çeşitli sorunlar oluşturmaktadır. Modern çalışma hayatında çalışılan bir konu olan işe yabancılaşma irdelenmeden önce yabancılaşma kavramını tanımakta fayda vardır.

Yabancılaşma kavramı özellikle günümüz sanayi toplumlarında tüm kurumları ve insan ilişkilerini etkileyen bir kavram haline gelmiştir. Modern toplumlar ve endüstrileşmenin getirdiği “uzmanlaşma ve iş bölümü” toplumun tüm bireylerinin birbirilerine ve diğer şeylere yabancı kalmasına neden olmaktadır. Yabancılaşma, yani yabancı olma hali, bir insanın hayatını, insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir. Genel anlamda yabancılaşma, bireylerin birbirlerinden veya belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmalarını ifade eden, bireysel psikolojik bir durumdur. Bir şeye derinden içten bağlı olamama, yabancılık duygusu, bütünleşememe, ilişkilerin kopukluğu, ilgisizlik,

izole olma, geri çekilme, soğuma, şeylere karşı anlamsızlık gibi duygu ve davranışlar yabancılaşmanın göstergeleri olarak değerlendirilir (Tezcan 1985).

Yabancılaşmanın kavramsal kullanımı, entelektüeller tarafından iki farklı anlam içermektedir. İlki; bireyin, bir toplum veya gruptan uzaklaşması ve kendisini o topluma/gruba ait hissetmemesi durumudur. İkinci kullanımı ise metalaşma/şeyleşme olarak özetlenir. Bireye obje muamelesi yapılması, “şey”e dönüşmesi ve bu süreçte kimliğini kaybetmesi durumudur.

Çalışan yabancılaşması, genellikle endüstriyel emek, çalışma sosyolojisi ve politik ekonomi bağlamında ele alınan bir faktördür. Terim bıkkınlık, psikolojik geri çekilme, duygusal uyumsuzluk, güçsüzlük hissi, olumsuz etkili deneyimler ve düşük etkinlik seviyesiyle eş anlamlıdır (Diefendorff vd. 2003; Morris ve Feldman 1996; Pearlin 1962).

İşe yabancılaşma, çalışanı iş ürünleri, iş süreçleri, sosyal etkileşim ve yeteneklerini gerçekleştirme gibi iş koşullarının hoşnutluğundan ayıran durumları belirler (Cheung 2008). İşe yabancılaşma, çalışanı üretim sürecinin meyvelerinden, iş süreçleri üzerindeki kontrolden, ast ve üstleriyle etkileşiminden ve potansiyelleriyle yeteneklerini gerçekleştirmekten yoksun bırakan iş koşullarını belirler (Kanungo 1992). İşe yabancılaşma, iş kontrolünü, güçsüzlüğü ve çalışan kişinin potansiyellerini ve yeteneklerini aşan taleplerde bulunulmasını kapsayan bir tür iş stresidir (Cheung 2008). Diğer bir tanımda işe yabancılaşma “kariyer ve mesleki gelişimle ilgili hayal kırıklığının yanı sıra profesyonel normları yerine getirmek için yetersizlik üzerine bir hayal kırıklığı” olarak tanımlanmıştır (Aiken ve Hage 1966).

İş gören yabancılaşmasında birey, üretim ve örgütsel süreçlerin bir parçası haline gelir. Bireysel ve örgütsel çalışma koşullarına bağlı olan iş gören verimliliği yönetim anlayışı ile doğrudan ilişkilidir ve çalışanın işe karşı yabancılaşmasına sebep olabilir. İşe karşı yabancılaşmanın iş gören üzerindeki etkisi; iş ve yaşam tatmininin kaybolması, düşük üretkenlik, düşük motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat,

yüksek düzeyde işgücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini göstermektedir (Tutar 2009).

Hiyerarşik veya paralel örgütlenmiş merkezi veya çok merkezli yönetim yapıları, iletişim kanalları, iletişim türü ve çalışan otonomisi gibi örgütsel ve yönetsel süreçler, örgüt yaşamı ve çalışma şartları açısından önem taşımakta, dolayısıyla da çalışanları doğrudan etkilemektedir. Örgütsel ve yönetsel yapıdaki yönetim anlayışı, çalışanlar üzerinde yabancılaşma duygusunun oluşmasına neden olabilir. Örgüt yönetim tarzı, liderlik modelleri ve örgüt kültürü bunlara örnek olarak verilebilecek bazı somut değerlendirmelerdir. Nightingale ve Toulouse (1978) işyerinde yabancılaşmayla şu önemli faktörler arasındaki ilişkiyi incelemiştir;

- 1) bireyin sosyo-demografik özellikleri;
- 2) bireyin hoşlandığı örgüt içindeki kişiler arasındaki ilişkilerin kalite ve doğası;
- 3) organizasyon yapısı.

Peotonjee ve Neyaz (1977), endüstriyel personel ile yaptığı çalışmada, 1) mesleki hiyerarşi, 2) eğitim, kazanç ve mesleki saygınlık konularında göreceli yabancılaşma seviyeleri olduğunu belirlemişlerdir.

Blauner (1964) işe yabancılaşma ile ilgili yaptığı çalışmalarda, analizleri için dört farklı işe yabancılaşma tipi tanımlar. Bunlar;

- 1) Güçsüzlük
- 2) Anlamsızlık
- 3) Tecrit ve
- 4) Kendine yabancılaşmadır.

Blauner'in (1964) tanımında güçsüzlük, iş sürecindeki diğer insanların ya da teknoloji gibi bazı kişiliksiz sistemlerin manipülasyonlarını ve kontrollerini içerir. Güçsüz insanlar etki edemez tepki verirler; kendi varlık durumlarını değiştiremezler. Anlamsızlık, insanlar kendi iş aktiviteleriyle tamamlanmış nihai ürün arasında bağlantı göremediklerinde deneyimlenir. İş bölümü arttıkça ve iş daha ve daha alt bölümlere ayrıldıkça, anlamsızlık endüstriyel iş yerinde daha büyük bir sorun haline gelmektedir.

Tecrit, insanların işyerinde tatmin edici sosyal ilişkiler kuramadıkları durumlara değinir. Gürültü seviyesi bir konuşmaya izin vermeyecek derecede yüksek olduğunda ya da insanların çalışırken birbiriyle iletişim kurmasının yasaklandığında ortaya çıkabilir. Son olarak, kendine yabancılaşma, işçilerin kişiliklerini kaybetmeleri ve işlerinden ayrılmalarıdır. Burada, iş içsel ya da kişisel tatmine sahip değil ve sıkıcı, monoton ve tatmin edici olmama eğilimindedir (Blauner 1964).

Seaman (1959) işe yabancılaşmanın beş alternatif anlamını tespit eder. Seeman'a göre, iş yabancılaşması tekdüze veya genel deneyimsel değildir, ancak güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, izolasyon ve kendine yabancılaşmadan oluşan beş farklı boyutta analiz edilebilir (Develioğlu ve Tekin 2013; Tezcan 1985).

Seeman ilk boyutu olarak güçsüzlüğü görür. Güçsüzlük, Marksistlerin kapitalist toplumda işçilerin durumlarını yansıttığı şekliyle bir yabancılaşma kabulüydü. Bu anlamda güçsüzlük, öznel yabancılaşmanın tüm boyutları için temel kabul edilebilir. Ancak, Seeman bu kavramı sosyolojikten sosyo-psikolojik ve öznel bir seviyeye taşır (Israel 1971). Seeman'a göre güçsüzlük, kişinin kendi eylemleriyle kendi ihtiyaçlarının tatminine etkisi olasılığının çok düşük olduğu hissidir. Bireyler ait oldukları sosyal sistem içerisinde kendi kaderlerini yerine getiremez olduklarını kavradıklarında, modern endüstriyel toplumda güçsüzlüğü deneyimlerler (Seeman 1959).

İkinci boyut anlamsızlık olarak ifade edilmiştir. Hayat, bireyler parçası oldukları sosyal örgütün işleyişini anlamamaya başladıklarında ortaya çıkar. Çalışanlar kendi eylemlerinin sonuçlarını öngöremediklerinde ve bu eylemlerin manasını anlayamadıklarında, ürün üretiminde oynadıkları role ilişkin kafa karışıklığı ortaya çıkabilir. Seeman'a (1971) göre "Birey neye inanması gerektiği hususunda açık değildir" ve "karar verme sürecinde netlik için bireyin asgari standartları yerine getirilmemektedir". Bir kapitalist düzende, sıradan işçilerin günlük rutinde yönetici ve işyeri sahiplerinden farklı işler yapacakları farz edilir. Ancak işlerinin sonuçlarını göremezlerse, günlük rutinlerini anlamsız algılama eğilimine girerler. Sonuç olarak, ürün üretiminde oynadığı rolü hakkında kafa karışıklığı doğmuş olabilir ki bu kafa

karışıklığı; işçilerin artık kendi eylemlerinin sonuçlarını tahmin etmelerinin mümkün olmaması ve bu eylemlerin anlamını anlamakta başarısız olmalarıdır (Seeman 1971).

Seeman'ın (1959) üçüncü boyutu, kuralsızlık; yapılacak eksikler varken gelişmeye yönelik güçlü toplumsal baskılar olduğunda ortaya çıkar. Bu, bireyin meşru olmayan veya yasadışı yolları kullanmak zorunda hissettiği bir durum yaratabilir. Bu kendi eylemlerini tahmin etmeyi kolaylaştıracak modeller ya da bilişsel haritalar hazırlamakta yetersiz kalır.

Kuralsızlık boyutu, Robert Merton (1968)'un anomi, sapma ve sosyal kontrol kavramları hakkında fikirlerine bağlıdır. Seeman'a (1959) göre kuralsızlık, bireyin toplum ya da ait oldukları sosyal örgüt tarafından, kabul edilen kanallar aracılığıyla sosyal açıdan kabul edilebilir ve arzulanan hedeflere ulaşmasının mümkün olmaması deneyimidir.

Seeman'ın dördüncü boyutu tecrit; kuralsızlığın bu görünümüyle çok yakından bağlantılıdır. O, "daha önce kuralsızlık deneyimleri yaşamış yabancılaşmış kişinin, sosyal olarak kabul edilebilir ve arzu edilen hedefleri bu hedeflere ulaşmak için yasal veya meşru yolları kullanma endişesine bağlı olmaksızın kabul edeceğini" belirtiyor. Tecrit, bir birey hem toplumsal ya da örgütsel hedefleri hem de bu hedeflere ulaşmak için meşru vasıtaları reddettiğinde ortaya çıkar. Sosyal tecrit düşük sosyal kabul ve dâhil edilme beklentisi içerir. Bu tip yabancılaşma, azınlıkların ana akım toplumdan tecrit hisleriyle ilişkilendirilmiştir (Seeman 1971).

Seeman beşinci boyutu olan kendine yabancılaşmayı, çeşitli günlük aktivitelerin kendileri için hedef olmadığı, akıllarında sadece salt ekonomik ve ikincil ödüller olarak yürütüldüğü bir durum olarak görür. Bu kavram onun güçsüzlük ve anlamsızlık tanımlamalarıyla yakından ilişkilidir. Tatmin edici olmadığından ya da kendi kendini gerçekleştiremediğinden iş anlamını kaybeder ve kişiler iş tabanlı anlam için değil başka kazanımlar için çalışırlar (Seeman 1959). Kendine yabancılaşma, bir kişi işine ilgi göstermediğinde, işiyle alakadar olmadığı ve kendi kavrayışlarına yabancılaştığında ortaya çıkar. Bu konsept en çok motivasyon eksikliği ile ilgilidir.

2.1.10. Tükenmişlik

Tükenmişlik terimi, ateşin sönmeye yüz tuttuğu noktayı tanımlamak için kullanılmıştır. Terim işyeri çevresinde, çalışanın işverenin taleplerini karşılama yeteneğinin devamı olarak uygulanmıştır (Schaufeli vd. 2009). Yazında psikoloji ve örgütsel davranış çalışmalarında sıkça rastladığımız, Freudenberger (1975), tarafından tanımlanan tükenmişlik kavramı, “başarısızlık, yıpranma veya aşırı yüklenme sonucu oluşan güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler nedeniyle bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır (Freudenberger 1975). Cordes ve Dougherty (1993) tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı ile karakterize edilen benzersiz bir tür stres sendromu olarak ifade etmişlerdir. İş tükenmişliği, çalışan hem fiziksel hem de ruhsal sıkıntı yaşarken ve işe etkili bir katkı sağlayamayacağını hissederken ortaya çıkar (Hsieh ve Wang 2012; Schaufeli vd. 2009). Tükenmişliğin en çok çalışılan bileşenleri, ruhsal bitkinlik, bitkinlik, işe kayıtsızlık ve kişisel iş sonuçlandırmalarında azalma sayılabilir (Ciftcioglu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Herda 2012; Schaufeli vd, 2009).

Maslach’a (2007) göre tükenmişlik, işi gereği duygusal taleplere maruz kalan kişilerde görülen fiziksel ve ruhsal bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar şeklinde yansımaları ile oluşan bir sendromdur. Diğer bir deyişle duygusal tükenme ve sinizm ile karakterize iş tabanlı bitkinliğin psikolojik sendromu anlamına gelir (Maslach ve Jackson 1985). Üç farklı boyutta tanımlanmış olan tükenmişlik sendromu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve yüksek kapasitedeki insanlarla çalışan bireyler arasında azaltılmış kişisel başarı gibi bir psikolojik duygu durumu olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Leiter 2007; Maslach ve Jackson 1985).

İnsanlar kendilerini veya başkalarını tükenmiş olarak ifade ettiğinde, onların birçoğu sık sık duygusal tükenmeyi ifade etmiş olurlar (Maslach, Schaufeli, ve Leiter 2001). Duygusal tükenme; yorgunluk, gerginlik, duygusal bitkinlik, bunalmış olma duygusu, fiziksel ve ruhsal enerji yoksunluğu anlamlarına gelir. Duygusal tükenme, duygusal ve fiziksel kaynakların tükenmesi, fazla uzatılması ve hayal kırıklığı

duygularını ifade eder. Duygusal bitkinlik bileşeni, tükenmişlik ile ilişkili en sık kullanılan tanımlayıcı değişkendir (Herda ve Lavelle 2012; Schaufeli vd. 2009). Bu bileşen yıpranmış hissetme ve yorgun olma duyguları ile sonuçlanır (Çiftcioğlu 2011). Duygusal tükenme yaşayan kişi, insanlara yardım ederken, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılmaktadır (Şahinoğlu ve Arkar 2011). Şöyle ki; çalışan, iş arkadaşları ile geliştirdiği sosyal ilişkiler nedeniyle yakınlaştığı insanların kişisel duygu yüklü taleplerini de yerine getirmesi yönünde beklenti içinde olduğunu hisseder.

Tükenmişliğin ikinci boyutu duyarsızlaşma veya sinizm; şahsi çabalara yönelik karamsarlık veya başkasına (müşterilere, hizmet sunduğu kişilere) karşı, mesafeli ve katı davranmak gibi geri çekilme davranışları veya küçümseyen, alaycı, tavırlarla kişisiz yanıtlar olarak karakterize edilmiştir. Sinizm ya da duyarsızlaşma, bir çalışanın işini, müşterilerini ve astlarını umursamadığında kurgulanır (Çiftcioğlu 2011). Sinizm diğer adıyla duyarsızlaşma, insanlar ve kişinin çalışmaları hakkında genel bir olumsuz ve katı duygu ifade eder. Örneğin yüksek seviyede duyarsızlaşmış bir kişi, insanları insan olarak görmektense objeler olarak görür. Ancak, giderek artan bir eğilim profesyonel etkinliği hariç tutarken yorgunluk ve sinizmi birlikte değerlendirmektir. Bu yaklaşımın gerekçesi profesyonel etkinliğin diğer iki boyutla şaşırtıcı derecede küçük ilişkisi olduğunu öneren meta analitik araştırmadan gelmektedir (Lee ve Ashforth 1996). Ayrıca, bazı araştırmalar bitkinlik ve sinizmin profesyonel etkinlikten tamamen bağımsız gelişmekte olduğunu göstermektedir (Frantzve 1988). Maslach ve Leiter (2008) bitkinlik ve sinizmin tükenmişliğin başlıca iki ölçümü ve çekirdeği olduğu konusunda hemfikirdirler. Duyarsızlaşmış bireylerde işe devamsızlığa(absenteizm), bağlılık eksikliğine ve çalışmaları tamamlamak için gerekli motivasyon kaybına bağlı olarak kişisel başarıda azalma ortaya çıkabilir (Çiftcioğlu 2011; Utami ve Supriyadi 2013). Tükenmişliğin ayrılma eğilimleriyle çok karmaşık bir ilişkisi vardır. Tükenmişlik arttıkça ayrılma eğilimlerinin de arttığı belirlenmiştir (Çiftcioğlu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Jones vd. 2010). Buna bağlı olarak tükenmişlik, ayrılma eğilimleriyle ilişkili diğer değişkenleri de etkileyebilir (Çiftcioğlu 2011; Herda ve Lavelle 2012; Jones vd. 2010). Jones Norman ve Wier (2010) tarafından yapılan kamu

muhasebecilerin iş sonuçları üzerine stres ve tükenmişliğin etkisini değerlendirdiği bir çalışmada, tükenmişlik ayrılma eğilimleriyle doğrudan ilişkili ve ayrılma eğilimleri ile stres arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir.

Tükenmişliği oluşturan üçüncü boyut ise kişisel başarıda azalma veya kişisel başarı yoksunluğu; yeteneksizlik ya da beceriksizlik hissi, etkin bir şekilde çalışamama hali anlamlarına gelir (Short, Short ve Haugen 2015; Stoliker ve Lafreniere 2012). Çalışanın kişisel başarısızlık hissi ile dolu, kendisini işinde başarısız ve yetersiz gördüğü durumlarda ortaya çıkan bir tükenmişlik boyutudur. Düşük başarı hissi diğer iki tükenmişlik özelliğinden biraz daha karmaşıktır. Bazı durumlarda, bir dereceye kadar, hem duygusallık ve sinizm hem de ikisinin kombinasyonu gibi görünen bir fonksiyonu vardır. Tükenmişlik veya duyarsızlaşmaya katkıda bulunan, kronik, yoğun gereksinimleri olan bir işin, kişinin etkililik hissini tüketmesi muhtemeldir (Maslach vd. 2001). Bireylerin kendileri ile ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanmasının sonucu olarak işinde ve işi gereği karşılaştığı kişilerle ilişkilerinde başarısızlık ve yeterlik duygularında azalma görülür. İşinde ilerleme kaydedemediğini, hatta gerilediğini düşünen bu kişiler kendilerini suçlu hisseder (Cordes ve Dougherty 1993). Çalışan, başkaları ve kendisi hakkında geliştirdiği negatif düşünceler nedeniyle suçluluk duygusu yaşamaktadır. Kişi kendisini başarısız ve değersiz hisseder ve kişisel başarıda azalma türü tükenmişlik duygusu görünmeye başlar.

Örgüt çalışma hayatı ve çalışan performansı açısından önemli olumsuz örgütsel tutum ve davranışlara yol açan tükenmişlik kavramı, örgütsel yaşamda dikkatle incelenmesi gereken bir konudur. Tükenmişliğin çalışma verimliliğini azalttığı ve işverenler için maliyetleri arttırdığı belirlenmiştir (Çiftcioğlu 2011). Utami ve Supriyadinin araştırmasına dayalı olarak (2013), esnek çalışma düzenlemeleri, tükenmişliğin ayrılma niyetlerini de içeren zararlı etkilerini minimize etmekte etkili olarak kullanılabilir.

Tükenmişlik alanında öncüler olan Maslach ve Jackson tükenmişlik tarafından etkilenen çalışanların kendi meslek ya da istihdamlarına karşı iç çatışma yaratan hangi olumsuz duyguları deneyimlediğini keşfettiler (akt: Schaufeli vd. 2009). Zamanla

tükenmişlik, çalışanların kendi iş ortamlarında anlamlı bir katkı yapmak amacıyla sergileyecekleri yeteneklerini engelleyerek, tükenme ile kendini gösteren iç çatışma gibi birçok farklı biçimde ortaya çıkmıştır (Schaufeli vd. 2009). Bazı tükenmiş bireyler, işverenlerinin söyledikleriyle yaptıkları arasındaki farklarla mücadele edebilirler. Örneğin bir üretim işletmesinde tedarik sürecinde en uygun şartlarda yarı mamul tedarik edilmesi ve üretim maliyetlerinin minimize edilmesine yönelik beklentileri olan işverenin, satın alma sürecine gelindiğinde tüm fiyat araştırmalarını bir yana bırakarak duygusal bağı olan bir işletmeden tedarik edilmesini istemesi buna benzer bir durumdur. Mutlak başarı için ne gerekiyorsa yapılacağı yönünde beyanlarda bulunan bir yönetimi olan ve teknik direktör arayışında olan bir şehir kulübünün durumunu inceleyecek olursak; başarılı olma ihtimali yüksek tüm adaylardan en uygun olanını tercih etmek yerine hiç de azımsanmayacak bir ücretle çalışacak olan ve başarı şansı düşük bir teknik direktörü sırf hemşerilik ilişkisi nedeniyle tercih edilmesi takım taraftarları veya ilgilileri arasında tükenmişlik hissine sebep olabilir.

Alternatif olarak, bireyler, işverenin çalışanlara çalışanların işe olduğu kadar sadık olmadığını düşünebilirler. Bu dengesizlik işveren ve çalışan arasındaki güven ilişkisine zarar verebilir. Çalışanların örgüte bağlılığının yüksek olduğu işyerlerinde karşılaşılabilecek olan böylesi durumlarda, çalışanlar üst yönetimin aldığı kararların örgüte zarar vereceğini düşünerek, karar alma noktasındaki bireylere güvensizlik geliştirebilirler. Başka bir dengesizlik, işverenin iş gereksinimlerini karşılayacak yeterli kaynağı olmadığında ortaya çıkabilir. Bunun bir örneği bir işten çıkarma süreci sonrası ortaya çıkabilir (personel azaltma). İşi tamamlamak için yeterli çalışan olmayabilir. Yanı sıra kurumsallaşmamış örgütlerde iş tanımlarının zayıflığı, çalışanların görev dışı işlerle de ilgilenmelerine yönelik talepler mevcuttur. Ayrıca örgüte ait kaynakların iş taleplerini yerine getiremeyecek düzeyde sınırlı olduğu durumlar da oluşabilir. Mevcut çalışanlar kaynak yetersizliğine bağlı olarak gerginlik yaşayabilirler. İş gereksinimlerini karşılamada uygunsuz istihdam, kişisel zamandan ve sadakatten ödünle sonuçlanır (Schaufeli vd. 2009). Dolayısıyla çalışanların ya örgütsel bağlılığı azalacak ve işten ayrılmaya yönelik eğilimler içerisine girecek ya da örgütte kalarak bu stresli süreçle mücadele etme yolunu tercih edeceklerdir. Bu ve benzeri nedenlerle birçok örgütsel tutumla ilişkili olan tükenmişlik kavramı çalışmaya dâhil edilmiştir.

2.2. İlgili Literatür

2.2.1. Yurt içi Literatür

Aşağıda araştırma değişkenleri ile ilgili yapılan yurt içi çalışmalar incelenmiştir.

2.2.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı ulusal ve uluslararası literatürde çok yeni bir kavramdır. Ülkemizde yapılan tek çalışma, Şeşen ve Soran (2013) tarafından çeşitli konaklama işletmelerinde çalışan 635 kişi ile yaptıkları araştırmadır. Araştırma sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışının; özellikle işten ayrılma niyeti, tükenmişlik ve iş stresi gibi olumsuz tutum ve davranışları artırıcı etkisi olduğu bulunmuştur. Zorunlu vatandaşlık davranışı, bu tür olumsuz tutum ve davranışların yol açacağı maliyetlerin azaltılması açısından üzerinde durulması gereken bir konudur.

2.2.1.2. Birey-Örgüt Uyumu

Ulutaş (2010) Dalaman Uluslararası Havalimanı çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, birey-örgüt uyumu ile iş stresi arasında negatif yönde ve güçlü, verimlilik ile pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunduğunu göstermiştir.

Pekdemir ve diğerleri (2013) özel bir Vakıf Üniversitesinde MBA programına kayıtlı 249 öğrenci ile yapılan bir çalışmada, iş hayatında bulunma süresi ile medeni duruma göre birey-örgüt uyumunda farklılıklar saptanmıştır. Yıldız (2013) 352 üniversite son sınıf öğrencisi ile yaptığı çalışmada, algılanan birey-örgüt uyumunun, işe başvurma niyetini dolaylı ve dolaysız olarak etkilediğini ifade etmiştir (Yıldız 2013).

Çağrı merkezlerinde çalışan 144 personel ile yapılan bir başka çalışmada, çalışanların birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin iş stresini azaltmada önemli etkilerinin olduğu, yönetici desteğinin yüksek olması halinde birey-çevre

uyumunun iş stresi üzerindeki negatif etkisinin ortaya çıktığı belirlenmiştir (Yıldırım, Bulut ve Torun 2007).

Akbaş ve Çetin (2015)'in Kayseri'de mobilya sanayi sektöründeki 9 büyük ölçekli işletmenin 401 çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırmanın sonucuna göre, çalışanların iş tatmini ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin, örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini belirlemişlerdir.

Uçanok ve diğerlerinin (2009) araştırmasında bankacılık sektöründe şirket birleşmesi ya da satın alma yaşamış iki farklı kurumdan 44 kişinin katılımı ile yapılan analizlerde, duygusal bağlılığın, birey-örgüt uyumunu manidar seviyede belirlediği saptanmış ve kuruma yönelik iletişim çalışmaları arttıkça duygusal bağlılığın da doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir.

Uysal-Irak (2014) 283 çalışanın katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada, birey-örgüt uyumunun yaşam doyumu ve işyerinden ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu ve yaşam doyumunun da işyerinden ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu öneren modelin en iyi uyum sağlayan model olduğunu göstermiştir. Buna göre çalışan bireylerin, çalıştıkları örgütlerle aralarında bir uyum olduğunu düşünmeleri iş doyumu ya da işten ayrılma niyeti gibi tutumlarının yanı sıra genel yaşam doyumları hakkındaki düşünceleriyle de ilişkilidir.

Polatçı ve diğerleri (2014) Hitit Üniversitesi'nde görev yapan toplam 162 akademik personelden elde edilen veriler doğrultusunda birey-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif, örgütsel vatandaşlık davranışını ise pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Polatçı ve Cindioğlu (2013) ise Çorum ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, birey-örgüt uyumunun duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğunu, duygusal bağlılığın birey-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında tam aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir.

Öcel (2013) Karabük Üniversitesinde çalışan 190 akademik personel ile yaptığı araştırma sonuçlarında, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın birey-örgüt uyumu, örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını ancak devamlılık bağlılığının ise böyle bir aracı rolünün olmadığını göstermiştir.

Yapılan araştırmalar doğrultusunda örgüt kültürü ile ilişkilendirilebilecek olan birey-örgüt uyumunun olumlu örgütsel tutumlardan, verimlilik, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve duygusal/normatif bağlılık üzerinde güçlü etkileri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca uyumsuzluğun iş stresinin ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının artmasında etkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle birey-örgüt uyumu çalışanın işyerine olabilecek faydalarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi açısından önemli bir örgütsel faktördür.

2.2.1.3. Birey-İş Uyumu

Kültürel değerler üzerine yapılan çalışmada, bireyci kültürel değerlere sahip bireyler için iş uyumunun daha önemli olduğu bu sebeple de bireyci değerlere sahip bireyler açısından birey-iş uyumu ile iş tutumları ilişkisinin daha kuvvetli olacağı; toplulukçu değerlere sahip bireyleri için ise örgüt ile uyumun daha önemli olduğu ve bu sebeple de birey-örgüt uyumu ile iş tutumları arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olacağı tartışılmıştır (Aktaş 2011).

Yıldırım, Bulut ve Torun (2007) çağrı merkezlerinde çalışan 144 personel ile yapılan bir çalışmada, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu düzeylerinin iş stresini azaltmada önemli etkilerinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Demir (2015) konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş görenlerin iş performansı ve işte kalma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla toplam 399 katılımcı ile yaptığı çalışmada, birey-örgüt uyumunun “iş performansı” ve “işte kalma niyeti” bağımlı değişkenleri ile ilişkisi olduğunu ve onları pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir.

Sezgin (2006) tarafından Ankara merkez ilçelerinde çalışan 575 öğretmenin katılımı ile yapılan araştırmada, iş doyumu yüksek, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hisseden ve çalıştığı okula bağlılık duyan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının, diğer öğretmenlere oranla daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma yaşamında bireylerin işyerinde kalması, işe bağlanması, örgüte katkı sağlamaları ve en üst seviyede verimlilikle çalışmaları beklenmektedir. Araştırmadan da anlaşılacağı üzere birey-iş uyumu çalışanın bireyci veya toplulukçu kültüre yakınlığı ile alakalı bulunmuştur. Yüksek uyumluluk düzeyine sahip çalışanlarda yüksek iş performansı, duygusal bağlılığın aracı etkisi ile işte kalma niyeti daha yüksektir. Yanı sıra iş stresinin de düşük olduğu yani bireyin işini sevdiği, işi ile ilgili konularla yaptığı tüm çalışmalardan duyduğu tatmini ifade etmektedir. Yönetim açısından birey-iş uyumu sağlanmış çalışanların varlığı örgüte bağlılıklarını ve dolayısıyla çalışan verimliliğini de olumlu etkileyecektir.

2.2.1.4. Kişilik; Uyumluluk Boyutu

Aydın (2008) yaptığı çalışmada, farklı problem çözme ve sosyal destek stratejileri düzeyine sahip ergenlerin kişisel uyum, sosyal uyum ve genel uyum düzeyleri arasında bir farklılaşma bulunmazken farklı kaçınma stratejisi düzeylerine sahip ergenlerin kişisel, sosyal ve genel uyum düzeyleri arasında önemli bir farklılaşma bulunduğu, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre kişisel uyum ve genel uyum puanlarının daha yüksek olduğu, kız ve erkek ergenlerin sosyal uyum puanları arasında bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Ayrıca, öğrencilerin kişisel, sosyal ve genel uyum düzeylerinin sınıf düzeylerine ve anne baba eğitim düzeyi, sosyal ve genel uyum puanlarına göre farklılaşmadığı, okul türüne göre kişisel uyum puanlarının farklılaşmadığı belirlenmiştir. Kişisel uyum düzeyinde ise sosyoekonomik düzey bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir (Aydın 2008).

Sıgır ve Gürbüz (2011) 458 üniversite öğrencisi ile yapılan bir çalışmada, “beş faktörlü kişilik özelliklerinden dışa dönüklük haricinde, sorumluluk, uyumluluk,

duygusal denge ve açıklık faktörlerinin akademik başarı ile olumlu yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir”. Sıgı ve diğerleri (2010) sigorta ve lojistik sektöründe 184 çalışan ile yapılan bir araştırmada çalışanların kişilik özelliklerinin, müzakerecilik yeteneğini etkilediğini saptamıştır.

Savunma sanayi işletmelerinde 304 çalışanla yapılan bir araştırmada, özellikle, uyumluluk kişilik özelliği ile işbirlikçi, uzlaşmacı, yardımsever ve geri çekilen çatışma yönetim tarzları arasındaki anlamlı ve pozitif ilişkiler dikkat çekmektedir (Erkuş ve Tabak 2009).

PTT işletmelerinde işe yeni alınan personelin kişilik özellikleri ile örgütün kültürü arasında ne ölçüde benzerlik ve uyum gösterdiğini belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmada, personelin kişilik özellikleri, kariyer tercihleri ve kurum kültür tiplerinden hangisinin personel tarafından algılandığı tespit edilmeye çalışılmıştır. İşyerlerinin, hiyerarşik bir örgüt kültürüne sahip olduğunu düşünen yeni personelin büyük bir çoğunluğunun “hedef yönelimli” kişilerden oluştuğu, “çok yönlü kariyeri” tercih ettikleri, hiyerarşik örgüt kültürü ile kişilik özellikleri arasında ilişki bulunduğu ifade edilmiştir (Onay ve Zel 2011).

Topcu (2015) tarafından çalışanların kişilik özelliklerinin çalışanların tutumlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada, KOBİ’lerde çalışan 421 kişiden anket yöntemi ile toplanan verilerin analizi sonucunda; kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetini etkilediği görülmüş, örgütsel tutum ve davranışlarda kişiliğin belirleyici bir rolü bulunduğu, bu ilişkide psikolojik sözleşmenin aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir.

Gelişim dönemleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, sosyo-ekonomik gelir düzeyi, geçmiş yaşantılar ve daha birçok faktörle ilişkisi olan kişilik, çalışma hayatında özdeşleşme ve işte kalma ve ayrılma niyeti ile ilişkili bir kavramdır. Nitelikli çalışanların işte kalması beklentisi ile hareket eden yöneticinin, kişiliğin etkisini de dikkate almasında fayda vardır. Kişilik boyutlarında uyumluluk ise işbirlikçi ve uzlaşmacı tutum ile çatışmalarda geri çekilme davranışları ile iş yerinde müzakereci bir

anlayış sergileyen ve başarı düzeyi yüksek bireylerin genel özellikleridir. Bu nedenle örgüt açısından uyumluluğun, aranan bir özellik olduğu görülmektedir.

2.2.1.5. İşten Ayrılma Niyeti

Gürbüz ve Bekmezci (2012) Ankara'da 259 bilgi işçisi ile yaptığı araştırma sonucunda, bilgi işçilerinin insan kaynakları yönetimi uygulamalarından duyduğu memnuniyetin, duygusal bağlılığın sağlanmasında ve işten ayrılma niyetinin azaltılmasında etkili olduğunu tespit etmiştir. Buna ilave olarak, duygusal bağlılığın, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kısmi aracılık ve düzenleyicilik rolüne sahip olduğu görülmüştür.

Büyükyılmaz ve Çakmak (2014) 570 akademik personel ile yapılan çalışmanın sonucunda, ilişkisel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin, işten ayrılma niyetini artırıcı etkisinin bulunduğunu belirlemiştir. İşlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını tespit etmiştir.

Çiftcioglu (2011) 162 muhasebeci ile yaptığı çalışmada duygusal tükenme bileşeninin algılanan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracılık etkisi olduğunu belirlenmiştir.

Baltacı ve diğerlerinin (2014) otel yöneticilerinin liderlik davranışlarının, çalışanların örgütsel adalet algılamaları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini araştırdığı çalışmada, çalışanların liderlik algılarına yönelik tutumlarının olumlu olduğu durumda, örgütsel adalet algılarının da yüksek olduğu, işten ayrılma niyetlerinin ise düştüğü ifade edilmiştir.

Beğenirbaş ve Çalışkan (2014) hizmet sektörü çalışanlarının duygusal emek gösterimlerinin, onların iş performansı ile işten ayrılma niyetleri üzerine etkisini araştırdığı çalışmada hizmet sektörü çalışanlarının duygusal emeklerinin, iş performansları ve işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli etkilere sahip olduğu

görülmüştür. Özellikle, yüzeysel rol yapan çalışanların iş performansları düşük iken, işten ayrılma niyetlerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kişiler arası çarpıklığın da çalışanların iş performanslarına olumsuz etkileri ve işten ayrılma niyetlerine ise olumlu katkılarının olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, çalışanların duygusal emeklerinin iş performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine, örgüt içinde yaşamış oldukları kişiler arası çarpıklığın kısmi aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ceylan ve Bayram (2006) yaptığı çalışmada, örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmeyen veya örgüte bağlılık göstermenin doğru olduğunu düşünmeyen, yalnızca alternatif azlığı nedeniyle bağlılık hisseden bireylerin, şirket sadakatlerinin azalması nedeniyle işten ayrılmayı daha fazla istediklerini ve mesleklerine düşük düzeyde bağlı olanlar için ayrılma niyetinin alternatif azlığıyla birlikte daha da güçlü bir şekilde arttığını belirlemiştir. Dolayısıyla çalışanların örgüte karşı bağlılık hissetmemelerinin ve yalnızca alternatiflerin azlığı nedeniyle işte kalma niyeti göstermelerinin örgüte bağlılık açısından yeterli olmadığının görüldüğünü ifade etmiştir.

Çakar ve Ceylan (2005) çalışanların örgütün değerlerine ve amaçlarına olan inancı arttıkça, örgütten ayrılmama konusunda hissettikleri ahlaki sorumluluğun da güçlü biçimde arttığını, çalışanların işe bağlılığı, işe katılımı, örgüte duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin azaldığını belirlemiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2013) farklı sektörlerde çalışan 572 kişi üzerinde bir araştırmada psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Alt boyutlara ilişkin yapılan analizlerde ise işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Yanı sıra Büte (2011) yaptığı çalışmada iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Günlük ve diğerlerine (2013) göre muhasebecilerin iş memnuniyetlerinin artması üyesi oldukları örgütü sevmelerine ve bu örgütün amaçlarına hizmet etmekten mutluluk duymalarına neden olmaktadır. Bunun sonucunda muhasebecilerin örgütsel

objelere sarılmalarının ve özdeşleşmelerinin ifadesi olan örgüte duygusal bağlılıkları da yüksek olmaktadır. Örgüte duygusal bağlılıkları yüksek olan muhasebeciler, amaçlarına hizmet etmekten mutluluk duydukları örgütte çalışmaya devam etmekte ve işten ayrılma eğilimi düşük olmaktadır.

Kula ve diğerleri (2015) üniversite mezunu polis memurlarının, üniversite mezunu olmayan meslektaşlarına göre daha düşük seviyede örgütsel bağlılık gösterdiklerini ve daha yüksek seviyede işten ayrılma eğilimi gösterdiklerini bulmuştur.

Poyraz ve Kama (2008) kamu ve özel sektördeki 211 çalışanın katılımı ile yaptıkları çalışmada, iş güvencesi algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında “negatif yönlü” bir ilişki belirlemişlerdir.

Şahin (2011) turizm, gıda ve taşımacılık alanlarında faaliyette bulunan işletmelerde çalışan 203 çalışanın katılımı ile yaptığı çalışmasında, lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ayrıca cinsiyetin ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediği, bu ilişkinin kadın çalışanlar için erkeklerden daha kuvvetli olduğunu tespit etmiştir.

Turunç ve Çelik (2010a) yaptıkları çalışma sonucunda, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, süreç kontrol ve karar kontrol algılarını, işten ayrılma niyetlerini ve iş performanslarını anlamlı bir şekilde etkilediğini belirlemiştir. Aynı yıl yaptıkları başka bir çalışmada ise algılanan örgütsel desteğin iş-aile çatışması, aile-iş çatışmasını ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak azalttığı, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak artırdığını belirlemiştir. Başka bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde, iş-aile çatışması ve örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010b).

Ünler ve diğerleri (2014) bankacılık sektöründe çalışan 182 kişi ile yaptıkları çalışmada, iş doyumu ve iletişim ikliminin işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki içinde

olduğunu belirlemiş, iş doyumu yüksek ve olumlu iletişim iklimi sahip şirketlerde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ortaya koymuşlardır.

Yıldız (2013) ticari olarak faaliyet gösteren yüzme ve fitness işletmelerinde çalışan antrenörler (N=105) ile yaptığı araştırmasında, iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif olarak etkilediğini, bu sonuca göre, başarılı çalışanlarla istikrarlı bir hizmet sunmak isteyen spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinin iş yaşam kalitesini artırarak çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltmasının akılcı bir yol olacağını ifade etmiştir.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, işten ayrılmaya etki edebilecek bireysel örgütsel ve çevresel faktörler bulunduğunu söyleyebiliriz. Bireysel faktörler arasında iş tatmini, iş yaşam kalitesi, çalışanın liderlik algısı, duygusal emek ve rol yapma davranışları, çalışanın işe ilişkin değer yargısı ve amaçları, örgüt içi bireysel çatışmalar, iş güvencesi algısı ve duygusal tükenmenin işten ayrılma niyetine pozitif etki yaptığı görülmüştür. Örgütsel faktörlerden, liderlik tarzı, örgüt kültürü tipi, çalışana yönelik örgütsel destek, iletişim iklimi, iş başlangıcında yapılan psikolojik anlaşmanın ihlali ve insan kaynakları uygulamalarının işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu görülmüştür. Çevresel etkiler arasında ise alternatif iş azlığı ve kültürün etki ettiği belirlenmiştir. Bu bağlamda işten ayrılma niyeti örgütler açısından dikkatle izlenmesi gereken yüksek personel maliyetlerine yol açabilecek önemli bir kavramdır.

2.2.1.6. İşe Yabancılaşma

Demirel, Ökten ve Kunday (2012), meslektaşlardan alınan desteğin, mobbing ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide makul bir role sahip olduğunu belirlemiştir.

Kaya ve Serçeoğlu (2013), 381 çalışan ile yaptıkları çalışmada duygusal emek ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Bununla birlikte, işe yabancılaşma üzerinde duygusal çelişkinin daha yüksek düzeyde etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, geçici olarak sözleşmeli/çağrı üzerine çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri daha yüksektir.

Eryılmaz ve Burgaz (2011) yaptığı araştırmanın sonunda, öğretmenlerin “nadiren” yabancılaşma yaşadıkları, resmi ve özel lise öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri arasında “anlamsızlık” ve “yalıtılmışlık” boyutlarında fark olmadığı, ancak “güçsüzlük”, “kuralsızlık” ve “kendine yabancılaşma” boyutlarında fark olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Şimşek ve diğerleri (2012) sınıf öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşma düzeyleri ile bunu etkileyen değişkenleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğunu, en fazla kuralsızlık, en az sosyal uzaklık boyutunda yabancılaşma yaşadıkları belirlemiş, öğretmenlerin yabancılaşmasına etki eden faktörlerin ise, genel olarak, sosyo-demografik özellikler ve çalışılan okul ortamına ilişkin özelliklerden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin medeni durumları, yabancılaşmanın kuralsızlık ve sosyal uzaklık alt boyutlarında anlamlı fark yaratmaktadır. Öte yandan mezun olunan lisans programı ve görev yapılan okulun eğitim öğretim açısından yeterliği, mesleki yabancılaşma açısından anlamlı şekilde farklılık yaratmaktadır. Son olarak, çalışılan okul ortamının sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma düzeylerinde hem genel yabancılaşma, hem de yabancılaşmanın tüm alt boyutlarında anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür.

Özbek’in (2011) Kırgızistan’da 110 adet işçi ile yaptığı çalışmasının sonuçlarından elde ettiği bulgulara göre, örgüte uyum sağlama, örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde aracı bir değişkendir.

Ulusoy (1988)’a göre işe-yabancılaşma düzeyini belirleyen en önemli etken denetim, ikinci etken işin rutinliği ve üçüncü etken iş koşullarından duyulan hoşnutluktur. Denetim yoğunlaştıkça işe-yabancılaşma düzeyinin de yükseldiği gözlemlenmiştir. İşçi gerçekleştirmekte olduğu işe ilişkin kararlar ve örgüt düzeyindeki kararlara katılabiliyorsa işe-yabancılaşma düzeyi düşük, katılamıyorsa işe-yabancılaşma düzeyi yüksek olmaktadır. Yapılan işin rutin olup olmaması da diğer bir etken olarak işe yabancılaşma düzeyini belirlemektedir. Gerçekleştirilen işin rutinliği yükseldikçe işe yabancılaşma düzeyi de artmaktadır. İş koşullarından duyulan hoşnutluk da işe-yabancılaşmayı belirleyen diğer bir değişken olarak bulunmuştur. İş koşullarından

hoşnut olan işçiler için işe-yabancılaşma düzeyi, iş koşullarından hoşnut olmayan işçilerin işe-yabancılaşma düzeyinden düşük bulunmuştur.

Erjem (2005) Mersin'deki iki devlet lisesinde görev yapan öğretmenlerin katıldığı, “yarı yapılandırılmış görüşme tekniği” ile bir nitel araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin bazı yabancılaştırıcı koşullar (kalabalık sınıflar, ağır ders yükü, materyal eksikliği, yönetsel sorunlar, ekonomik sorunlar) altında bulunmalarına rağmen, “yabancılaşmayı bütün boyutlarıyla ve yaygın olarak değil, bazı boyutlarıyla ve kısmî olarak yaşadıkları” bulunmuştur. Öğretmenlerin en yoğun yaşadıkları yabancılaşma “güçsüzlük” kategorisindedir. Bu konuda özellikle yönetsel süreçler önemli faktörler olarak görülmektedir. Okul yönetimlerinin merkezi ve demokratik olmadığı fikri öğretmenler arasında yaygındır. Öğretmenler yönetsel yapının bu niteliğinin katılımı azalttığını söylemektedirler. Yönetsel süreçlerin dışında kalmak öğretmenler arasında “geri çekilmeye” yol açmaktadır.

Şirin (2009) yaptığı çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük çıktığını göstermektedir. Bununla birlikte beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin en çok okula yabancılaşma boyutunda, en az ise anlamsızlık boyutunda olduğu görülmektedir. Ayrıca işe yabancılaşma duygusu, ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinde, eşi çalışmayan öğretmenlerde ve iş değişikliği yapmak isteyen öğretmenlerde daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma sorunu yaşamadığı ve çalışılan kurum, eşin çalışma durumu, iş değişikliği yapma isteği değişkenlerinin işe yabancılaşmanın önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

2.2.1.7. Tükenmişlik

Yabancılaşma ve tükenmişlik sendromunun alt boyutlarının birbirleri ile ilişkileri incelendiğinde aralarında pozitif çift yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiş, yabancılaşmanın tükenmişlik sendromunu etkilediği gibi, tükenmişlik sendromu da yabancılaşmayı etkilediği anlaşılmaktadır (Özler ve Dirican 2014).

Sağlam Arı ve diğerleri (2010) tarafından 80 yatırım uzmanı ile yapılan bu çalışmada, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde, işe bağlılığın tam aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Doğan ve diğerleri (2016) tarafından İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 417 akademisyen kapsamında, verilerin anket yöntemiyle toplandığı araştırmanın bulguları rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişlik ve tükenmişliğin tüm boyutları ile ilişkili olduğu ve tüm bu değişkenlerin tükenmişliği etkilediği; bazı demografik değişkenler ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ilişkiler/farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur.

Su ürünleri işletmeleri üzerinde bir araştırma Analizler sonucunda çalışanların tükenmişlik ve örgütsel bağlılık durumları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların demografik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Tekin vd. 2014).

Çetin ve Hazır (2012) 313 ilköğretim öğretmeni ile yaptıkları çalışmadan, tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmenin açıklanmasında kişilik boyutlarından, dışadönüklük, duygusal denge ve öz disiplin boyutlarının; duyarsızlaşma boyutunun açıklanmasında dışadönüklük, uyumluluk ve öz disiplin boyutlarının; kişisel başarı hissi azalmasında ise yalnızca öz disiplin boyutunun etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Tükenmişlik tepkisinin açıklanmasında kişilik özelliklerinin önemli etkileri olduğunu belirlemişlerdir.

Koçak (2009) okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyi üzerine yaptığı bir çalışmada, okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş, mesleki kıdem, ciddi bir sağlık sorunu yaşayıp yaşamadıklarına göre anlamlı farklılık gösterdiğini ancak yaş, cinsiyet, branş, okulun bulunduğu yerleşim birimi, öğrenci ve öğretmen sayısı gibi bağımsız değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır.

Tatlıcı ve Kırımoğlu (2008) antrenörler üzerinde yaptıkları bir çalışmada duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından her iki cinsiyette ve medeni hal durumlarına göre tükenmişliğin düşük olduğunu görmüş ve kişisel başarıda düşme hissi alt boyutunda ise her iki cinsiyette ve medeni hal durumlarına göre kişisel başarı algısı yüksek, dolayısı ile tükenmişliğin de düşük olduğu görülmüştür. Atletizm antrenörlerinin, yaş durumlarına, çalışma yıllarına, görev yaptığı yere, ekonomik durumlarına ve eğitim durumlarına göre, tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düşük ve orta çıkarıken, kişisel başarı hissi puanları yüksek çıkmıştır. Atletizm antrenörlerinin tükenmişlik düzeyi alt ölçeklerinden duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında, bayan ve erkek antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Naktiyok ve Kaygın (2012) akademik personel üzerinde bir uygulamada, akademik personelin tükenmişlik düzeyleri bakımından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük, kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu belirlemiştir. İş tatmini bakımından ise işin niteliği, iş güvenliği düzeylerinin tatminkâr olduğu, ücret, beşeri ilişkiler, çalışma koşulları ve terfi düzeylerinin kısmen tatminkâr oldukları ortaya çıkmıştır.

Terzi ve Sağlam (2013) Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlileri üzerinde yaptığı araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin haftada girilen uygulama ders saatinin çok olması, maaşlarının düşük oluşu ve akademik çalışmalarla ilgili yenilikleri takip edememe sorunlarının mesleki tükenmişliklerini artırdığını belirlemişlerdir (Terzi ve Sağlam 2013).

Toker (2011) Türkiye'deki üniversitelerde çalışan 648 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, öğretim elemanlarının tükenmişliğinin orta düzeyde olduğunu, araştırma görevlilerinin profesörlerden daha yüksek duygusal tükenmişlik puanlarına sahip olduklarını belirlemiştir. Yanı sıra, araştırma görevlilerinin doçentlerden daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma ve diğer akademisyenlerden daha düşük düzeyde kişisel başarı puanlarına sahip oldukları görülmüştür. Bununla birlikte,

demografik değişkenler içinde medeni durum ve yaşı, mesleki tükenmişlik ile anlamlı bir ilişkiye sahip olarak belirlenmiştir.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki görevli akademisyen personel ile yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre, spor eğitim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının genel anlamda örgütsel stres düzeylerinin yüksek, buna karşın tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir (Yıldırım ve Taşmektepligil 2012).

2.2.2. Yurt Dışı Literatür

Aşağıda araştırma değişkenleri ile ilgili yapılan yurt dışı çalışmalar incelenmiştir.

2.2.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Gadot (2006a, 2006b) ve diğerleri tarafından yapılan çalışmada organizasyonlarda “iyi asker sendromu”nun diğer yönlerini araştırılmış ve örgütün başarısı ile personelin kendini örgütün başarısı için çalışmak zorunda hissetmesi arasındaki sınırın ne olduğunu sorgulanarak, zorunlu vatandaşlık davranışı kavramını tartışmaya açılmıştır. Çalışanların emeklerine informal bir ödül önerilmediği durumlarda, bireysel çabanın örgütsel üretkenliği artıracakını ifade etmiştir. Zorunlu vatandaşlık davranışının en temel öncülü olarak saldırgan bir yönetici veya zorlayıcı ikna davranışları olduğu ifade edilmektedir. Gadot (2006a, 2006b) zorunlu vatandaşlık davranışını iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu tespit etmiştir.

Zhao vd. (2013) Çin’deki hizmet şirketlerinde çalışan 434 personel ile yaptığı çalışmada, kötü niyetli yönetim ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, psikolojik güvenliğe tamamen aracılık ettiğini belirlemiştir.

Zhao ve diğerkleri (2014) 67 takımda 388 üst denetçi ile yaptığı çalışma sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışı, örgütsel kimliği olumsuz yönde bozmak yoluyla örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemektedir. Ayrıca, etkileşimsel adalet (örgütsel özdeşleşme yoluyla) zorunlu vatandaşlık davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki dolaylı etki gücünü azaltmakta, bu tür aracılı ilişki moderatörlüğünün düşük etkileşimsel adalet altında, yüksek etkileşimsel adalet altındakinden daha güçlü bir aracı etkisi olmaktadır (Zhao vd. 2014).

2.2.2.2. Birey-Örgüt Uyumu

Verquer (2003) yaptığı çalışmada, birey-örgüt uyumu ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen 21 çalışmanın meta-analitik değerlendirmesini ortaya koymaktadır. Uyum ölçeği türü, uyum hesaplama metodu, uyumun boyutları ve yerleşmiş birey-örgüt uyum ölçeğinin kullanımı olmak üzere dört moderatör çalışılmıştır. Sonuç değişkenleri ortalama etki boyutları işten ayrılma niyeti için 0.18, örgütsel bağlılık için 0.28 arasında değişiklik göstermektedir. Öznel uyum ölçekleri, uyumu hesaplamada korelasyonların kullanımı, uyum boyutu olarak değer uyumu ve yerleşmiş birey-örgüt uyum ölçeğinin kullanımı etki boyutlarını artırmıştır.

Hoffman ve Woehr (2006) birey-örgüt uyumu ve davranışsal kriter (iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışları ve sirkülasyon) arasındaki ilişki hakkında meta-analitik bir değerlendirme sağlayarak genişlettiği araştırma sonuçlarına göre; birey-örgüt uyumunun bu sonuç değişkenleriyle zayıfla orta düzey arasında ilişkili olduğunu göstermektedir. Sonuçlar ayrıca uyumun nasıl ölçüldüğünün uyum-sonuç ilişkisinin önemli bir moderatörü olduğunu sergilemektedir, bununla birlikte, uyumun tanımlanması uyum ve davranışsal kriterler arasındaki ilişkiyi modere etmemektedir.

2.2.2.3. Birey-İş Uyumu

Lauver ve Kristof-Brown (2001)'ın çalışanların birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu algıları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla ulusal bir nakliye firmasının 231 çalışanıyla (104 ofis personeli, 127 şoför) yaptıkları araştırmadan elde edilen veriler

bireyler tarafından rapor edilen iki tip uyum arasında düşük bir korelasyon ($r= 0.18$) olduğunu göstermektedir. Hem birey-iş hem de birey-örgüt uyumunun iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde eşsiz bir etkisi vardır. Birey-iş uyumu işten ayrılma niyetinin birey-örgüt uyumuna göre daha iyi bir yordayıcısıdır fakat iş uyumu üzerindeki göreceli etkilerinde çok küçük bir fark mevcuttur. Algılanan birey-örgüt uyumu ve bağlamsal performans arasında yordanan pozitif ilişki (bir çalışanın görev tanımı dışında sergilemekte olduğu ilave rol davranışları) ayrıca desteklenmiştir. Algılanan birey-iş uyumu ve görev performansı arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bir bütün olarak ele alındığında bu sonuçlar, çalışanların birey-iş ve birey-örgüt uyumu algılarının birbirinden farklı yapılar olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır.

Algılanan ve tercih edilen örgütsel kültür arasında uyum meydana getirebilmek amacıyla operasyonel hale getirilmiş birey-iş uyumunun stratejik örgütsel değişimin erken safhalarında duygusal bağlılık ve işte kalma niyetiyle nasıl ilişkili olduğunu incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada, büyük bir enerji şirketinin çalışanlarına değişim öncesi ($N=687$) ve sonrası ($N=627$) uygulanan anket verileri incelenmiştir. Rekabet Eden Değerler Model’inden (Quinn 1988) türetilmiş örgütsel kültürün dört bileşeni (insan ilişkileri, açık sistemler, dâhili süreçler ve rasyonel hedef) açısından algılarıyla ve tercihleri olduğu kadar örgüte duygusal bağlılıkları ve işte kalma niyetleri de değerlendirilmiştir. Çoklu regresyon ve yanıt yüzeyi analizi kullanılarak algılanan kültür ve kültür uyumunun zaman içerisinde ve zaman geçtikçe birey-iş uyumu pozitif olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Uyumla alakalı en güçlü kanıt, kültürün spesifik olarak değişim odaklı bileşenlerinden elde edilmiştir (Meyer vd. 2010).

Prestijli bir Çin üniversitesinde kamu yönetimi yüksek lisans öğrencisi olan 259 tam zamanlı kamu çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmada, Çin bağlamında birey-iş uyumunun iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin iyi bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Önceki bulguların aksine rekabet analizi modeli sonuçları iş tatmininin birey-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam bir arabulucu rolü oynadığını ifade etmektedir. Aslında, birey-iş uyumu arabulucu olarak iş tatmini vasıtasıyla işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Bangcheng vd. 2010).

Caldwell ve O'Reilly (1990) çeşitli iş ve organizasyonu temsil eden 7 küçük grup ile yaptığı çalışma sonuçlarına göre genel insan-iş uyumu, iş performansı ve tatmini de dâhil olmak üzere bir dizi iş çıktısı ile güçlü ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre çalışan performansı ve tatmininin, kişilerin ve işlerin değerlendirilmesi için anlamlı olduğunu belirtmişlerdir.

Sekiguchi ve Huberb (2011) yaptığı çalışmada, birey-iş uyumunun sabit süreli ve/veya bilgi-yoğun kalıcı bir pozisyon için, birey-örgüt uyumunun ise daha ağırlıklı ve kalıcı bir pozisyon için uygun olduğunu belirlemişlerdir. Buna ek olarak, çalışan konumunun sözleşme süresi (daimi çalışmaya karşı süreli sözleşmeli) ve görev elemanlarının birey-örgüt uyum ve birey-iş uyum ağırlığını etkileyen (yönetmel'e karşı yoğun bilgi) ağırlıklı faktör olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışmalar, birey-iş uyumu seviyesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işi benimseme (Carless, 2005; Hambleton ve diğerleri 2000) gibi iş davranışlarıyla pozitif, emekli olma niyetiyle (Kristof-Brown ve diğerleri 2005) de negatif ilişki olduğunu göstermektedir.

2.2.2.4. Kişilik-Uyumluluk Boyutu

Beş faktör kişilik modeli bazı stres kaynakları veya kişilik özellikleriyle de ilişkilendirilmektedir. Örneğin, tutarlılık duygusu, öz yeterlik, iyimserlik ve mizah anlayışı hem dışa dönüklük hem de nevroitiklikle ilişkilendirilirken telik/paratelik hâkimiyet, dışa vurulmamış güç motivasyonu, sosyal kaygı, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, yaşam amacı, kontrol odağı, hırsını almak ve duygu yoğunluğu dışadönüklük ile ilişkilendirilmiştir (Marshall vd. 1994). Yanı sıra, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, kaygı, kontrol odağı, öz kontrol, öfke, öfke kontrolü, duygusal etki yoğunluğu ve öfke nevroitiklik ile ilişkilendirilmiştir (Compton vd. 1996). Realo ve Allik (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada yazarlar nevroitikliğin kişisel ve sosyal öz farkındalıkla olduğu kadar sosyal kaygıyla da ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Buna ilaveten, cesaret olgunluk, iyimserlik, özsaygı, kendini kandırmanın güçlenmesi, öz gerçekleştirim, kişisel öz farkındalık, sosyal kaygı, merak, duyguların rasyonel ifadesi ve iç gözlem kavramları gelişime açıklığı gösterirken, dışa vurulmamış güç motivasyonu, esneklik, Tip A Davranış Modeli (Costa ve McCrae 1992a), öfke, hırsını başkasından alma, öfke kontrolü ve duyguların rasyonel ifadesi kavramları uyumluluğa bağlanmıştır. Öz disiplin/sorumluluk kişisel öz farkındalık, sosyal kaygı, Tip A davranış modelinin bileşenleri, ümitsizlik, özsaygı, iyimserlik, yaşam amacı, kontrol odağı, öz kontrol ve bireyin kendine olan inancı (Marshall vd. 1994) ile ilişkilendirilmiştir.

Beş faktör modeli aynı zamanda spor yapmak, sigara içmek, trafik kazasına karışmak ve içki içmek gibi sağlık uygulamalarıyla da ilişkilidir. Mesela beş faktörün her birinin diğerinden ve sağlık uygulamalarından ayrıştırıldığı bir birleştirilmiş veri analizinde Booth-Kewley ve Vickers (1994), şu tespitleri gerçekleştirmiştir;

1. Öz disiplin sağlık davranışları, kaza kontrol davranışları ve trafikte risk almayla bağlantılıdır,
2. Nevrotiklik herhangi bir sağlık uygulaması ile bağlantılı değildir,
3. Dışadönüklük trafikte risk alma davranışları ile bağlantılıdır,
4. Gelişime açıklık maddesi risk alımıyla bağlantılıdır ve
5. Uyumluluk trafikte risk alma davranışı ile bağlantılıdır.

60 yıldan uzun süreli boylamsal ilginç bir araştırmada Tucker ve diğerleri (1995) sigara ve alkol kullanımının çocukluktaki öz disiplinle negatif olarak yordanabileceğini, yani öz disiplin ölçümündeki yüksek puanların sağlık açısından daha az risk almayla ilişkilendirilebileceğini göstermiştir. İlginç olarak sigara içme davranışı neşeli olma (yani dışadönüklük) ile pozitif olarak yordanırken, sosyallik (yani dışadönüklük) alkol kullanımı ile pozitif olarak bağlantılıdır ki bu da bu tip özelliklerin sağlık üzerinde potansiyel negatif bir etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir (Tucker vd. 1995).

2.2.2.5. İşten Ayrılma Niyeti

Avustralya'nın en büyük finans kuruluşlarından (N ¼ 784) birinde çalışan bireysel bankacılık çalışanları üzerinde ulusal düzeyde yapılan bir araştırmada prim

odaklı veya duygusal bağlılığa sahip yüksek performanslı çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki prim odaklı olmadaki artışlarla önemli düzeyde bir artış sergilememektedir (Voigt ve Hirst 2014).

Hizmet şirketleri dâhil olmak üzere Pakistan'daki sekiz şirketin çalışan-süpervizör çiftleri (N = 321) üzerinde yapılan çalışmadan alınan bilgilerle birlikte kişilik etkisi (pozitif duygusallık ve negatif duygusallık) ile anahtar iki iş sonuç değişkeni (iş performansı ve sirkülasyon) arasındaki ilişkilerin iş tatmini seviyesine bağlı olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan çalışma sonuçlarına göre, pozitif ve negatif duygusallık performansı ve işten ayrılma niyetini etkilemekte, iş tatmini bu ilişkileri ılımlı hale getirmektedir (Bouckennooghe vd. 2013).

D.-C. Lee ve diğerleri (2012) yabancı şirketlerde çalışanların, kurumsal sponsorluk, örgütsel bağlılık, örgütsel uyum ve sirkülasyon niyeti arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Sonuçlar şu şekildedir; daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanların sirkülasyon niyeti daha düşüktür. Örgütsel bağlılık örgütsel uyumu artırabilmektedir; daha yüksek düzeyde örgütsel uyuma sahip şirketlerdeki sirkülasyon niyeti daha düşük olacaktır, aynı düzeyde örgütsel bağlılığa sahip şirketlerdeki kurumsal sponsorluk benzer özelliklere sahip başka şirketlerdekinden daha yüksek düzeyde olduğunda sirkülasyon niyeti de daha düşük olacaktır. Örneklem içerisinde örgütsel bağlılık puanı düşük olmasına rağmen örgütsel bağlılığın ve uyumun pozitif etkide bulunduğu desteklenmiştir.

Tepper ve diğerleri (2009) tarafından suiistimal edilen gözetim ve astların işyeri sapmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla ikili bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Üç şirketin çalışanlarıyla gerçekleştirilen kesitsel çalışmanın sonuçları, suiistimal edilen gözetimin astların işten ayrılma niyetleri yüksek olduğunda astların işyeri sapmaları ve süpervizör kaynaklı sapmalarla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Sonuçlar ayrıca işten ayrılma niyeti yüksek olduğunda suiistimal edilen gözetimin şirket kaynaklı sapmadan ziyade süpervizör kaynaklı sapmayla alakalı olduğunu desteklemektedir.

Tett ve Meyer (1993) yaptığı derlemede, 155 çalışmadan toplam 178 bağımsız örneklemden elde edilen bulgularla çeşitli sonuçlar elde etmiştir. Araştırmaya göre (a) tatmin ve bağlılık ayrı ayrı niyet/idrakin yordanmasına katkıda bulunmakta; (b) niyet/idrak bağlılıktan ziyade tatminle daha iyi yordanmakta; (c) niyet/idrak sirkülasyonla alakalı neredeyse bütün davranışsal bağlara aracılık etmekte; ve (d) sirkülasyon sürecine davranışsal katkıların tekli ölçekler karşısında çoklu ölçeklerin kullanımına, göre değişiklik göstermektedir.

2.2.2.6. İşe Yabancılaşma

Literatürde çokça atıf alan, akıl hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, öznel olarak bir kişinin iş aktiviteleri üzerindeki etkisizliği olarak tanımlanan yabancılaşma incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, otorite ilişkilerinin astları karşılıklı olarak etkilemesi durumunda yabancılaşma artmaktadır. Bu, özellikle uygulayıcılar ve denekleri arasında büyük konumsal uyumsuzluklar bulunduğu, otoritenin diktatörce uygulandığında ve otoritelerin fiziksel olarak erişilemez olduğu durumlarda daha belirgindir. Hastane fırsat yapısı içerisindeki kariyer tecrübeleri yabancılaşmayla alakalıdır; sınırlı başarı ve harici iş ödülleri açısından tatminsizlik yabancılaştırıcı etkenlerdir. Sonuç olarak, izole ve sosyal bağlar dışında görev yapan çalışanlar yoğun yabancılaşmaya maruz kalır (Pearlin 1962).

Davranış bilimi literatüründe işe yabancılaşma ve iş tatmini yaklaşımları paralel olsa da ayrı çalışma alanlarıdır. Bu yaklaşımların aynı yapının farklı terimleri mi yoksa farklı yaklaşımlar mı olduğunu belirlemek amacıyla operasyonel ölçütler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sonucunda sadece işle alakalı değişkenler incelendiğinde iki yaklaşımın ölçütlerinin oldukça benzer olduğunu ortaya konulmuştur. Aslında, işe yabancılaşma resmi eğitim seviyesine farklı açılardan bağlı görünmekte ve sadece belirli mesleki seviyeler için geçerli olmaktadır. Sonuçlar, iki değişkenin ölçümleri arasındaki kayda değer iç içe geçmiş bir örtüşmenin işe yabancılaşmanın yeniden hayata geçirilmesinde değer biçen veya sübjektif bir reaksiyondan ziyade yapısal ve objektif bir durum olduğunu göstermektedir (Seybolt ve Gruenfeld 1976).

Hindistan’da, işe yabancılaşmanın mevcut teorik açıklamaları ve batı dünyasında geliştirilen düzeltici yönetim uygulamalarını değerlendirmek amacıyla yapılan bu çalışma, öncelikle yabancılaşmanın batıya özgü kalıtsal kültürel yargı izahat modellerini belirleyerek desteklenmekte ve bunun Hindistan gibi doğu toplumlarının yabancılaşma ve aksi olan işe bağlılık kavramlarını açıklamakta ne denli başarısız olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak bu çalışma, Hindistan’daki çalışanlar arasındaki yabancılaşmanın gelişiminden sorumlu bazı kritik ve yerel değişkenlerini incelemektedir. Hindu çalışanların vakası gelişen bir ülke bağlamında yabancılaşma araştırması açısından aydınlatıcı bir örnek teşkil etmektedir ki bu batıya has izahat modellerini tamamen kabul etmenin ötesinde yerel izahatlerin keşfedilmesini teşvik etmektedir (Kanungo 1990).

Cheung (2008) tarafından Hong Kong da yapılan bir çalışmada elde edilen bulgulara göre, çalışan bağlılığı konusundaki geciken iş yapılanmasının etkisi net değildir, çünkü işin yeniden yapılandırılması hem stresli hem de çalışma şartlarında gelişmelere açıktır. Bu etki, işe yabancılaşma ile birlikte ortaya çıktığında özellikle alt sınıf çalışanlarda muhtemelen zararlıdır çünkü işçi bununla baş etme gücüne sahip değildir. Bu olasılıklar Hong Kong’da rastgele seçilmiş çalışan insanlarla gerçekleştirilen telefon görüşmeleri vasıtasıyla incelenmiştir. Sonuçlar, işin yeniden yapılandırılmasının iş bağlılığına şartlara bağlı olarak zarar verdiğini desteklemektedir. Farklı geçmiş özelliklerle yordanabilen işin yeniden yapılandırılması ve işe yabancılaşma arasındaki bağımsızlığın bulguları açısından seçenekler güvenilirdir. Dolayısıyla işe yabancılaşmaktan kaçınmanın güçlendirilmesi işin yeniden yapılandırılması açısından çalışanların iş bağlılığı için tavsiye edilmektedir (Cheung 2008).

Camerino ve diğerleri (2005) tarafından, hemşirelik mesleğinde yaşa bağlı olarak değişiklik gösteren işe yabancılaşma mekanizması tarafından bozulabilen iş yapabilme yeteneğini ortaya koyabilmek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Bir sonraki çalışmaya katılacak olan hemşireler arasından 27.146 hemşire örnekleme seçilmiştir. Yaşa ek olarak işe yabancılaşma belirleyicileri olarak işyerindeki tacizler değerlendirmeye alınmıştır. İşe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlamlar işe yabancılaşmanın belirtileri olarak kullanılmıştır. Nihai olarak iş

yapabilirlik endeksi (WAI) sonuç değişkeni olarak ele alınmıştır. İşe yabancılaşma hipotezini değerlendirmek amacıyla yapısal bir denklem model olarak kullanılmıştır. Model, verilere iyi bir şekilde uyum sağlamıştır. Araştırma bulgularına göre işe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlamlar iş yapabilirlik (WAI) üzerinde farklı etkilere sahiptir. Yoğun iş talepleri, iş yerindeki yüksek düzey taciz ve düşük iş kontrolü ve yaş, iş kontrolü üzerinde (işe aşırı bağlılık, hastaların tedavisindeki belirsizlikler ve işe yüklenen anlam vasıtasıyla) direkt ve dolaylı etkilere sahiptir. Daha yaşlı hemşirelerin düşük iş yapabilirliğinin sebebi yaşa bağlı etkenlerle birlikte daha da artan iş yükü, düşük iş kontrolü ve işyerindeki tacizdir. Bu durumun aksine 50 yaşın altındaki hemşirelerde azalan iş yapabilirliğinin sebebi hastaların tedavisindeki belirsizlik ve işe yüklenen anlam olup bunlar hemşirelerin daha profesyonel bir yapıya ve daha üst düzey mesleki bir tecrübeye ulaşmalarını engellemektedir.

Hollanda’da ebelerle (N: 790, cevap oranı %61) yapılan araştırmada ise yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutu incelenmiştir. Elde edilen bulgular, işe yabancılaşmanın (güçsüzlük ve anlamsızlık) örgütsel bağlılığı, iş çabasını ve düşük bir oranda iş-aile kuvvetlendirmesini etkilediğini göstermektedir. Yüksek düzeydeki iş anlamsızlığı özellikle bu sonuçlar üzerinde negatif olarak etkilidir (Tummers ve Den Dulk 2013).

2.2.2.7. Tükenmişlik

“Başarı başarıyı doğurur” deyişine birçok insan katılacaktır. Bununla birlikte bu hikâyenin tamamı değildir. Salanova ve diğerleri (2010) psikososyal faktörlerin (yani performans engelleri ve kolaylaştırıcıları) olduğu kadar psikolojik sağlığın da (yani tükenmişlik ve bağlılık) başarı üzerindeki ilave etkilerini incelemektedir. Araştırmacılar, temelde daha özel olarak ileriki performansı direkt olarak etkilemek yerine engellerin ve kolaylaştırıcıların sağlık vasıtasıyla dolaylı bir etkide bulunduğunu gösterme amacı gütmektedirler. Bu amaçla toplam 527 üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklem ile gerçekleştirdikleri çalışmada; öğrencilerin eski ve yeni ortalama notları üniversite kayıtlarından alınmıştır. Sonuçlara göre yapısal eşitlik modellemesi öğrencinin gelecek performansı için en iyi yordayıcının önceki performansı olduğunu

göstermiştir. Beklenildiği gibi çalışma bağlılığı bir yandan performans engelleri ve kolaylaştırıcıları arasındaki ilişkiye, bir yandan da gelecekteki performansa aracı olmaktadır. Beklentilerin aksine, engellerin varlığı ve kolaylaştırıcıların yokluğu ile güçlü bir biçimde ilişkilendirilmesine rağmen tükenmişlik gelecekteki performansı yordamamaktadır. Sonuçlarımız sadece “başarı başarıyı doğurur” (yani gelecek performansın en iyi yordayıcısı geçmiş performanstır) düsturunun değil aynı zamanda çalışma bağlılığı gibi pozitif psikolojik durumların gelecekteki performansı açıklamakta önemli olduğunu, en azından çalışma tükenmişliği gibi negatif durumlardan daha önemli olduğunu göstermiştir.

Świetochowski (2011) yaptığı çalışmada, Ludz'ta üç üniversiteden (üniversite, tıp akademisi ve teknik üniversite) 97 akademik personel ile lisede çalışan 100 öğretmen karşılaştırmıştır. Sonuçlar liselerden ziyade üniversitelerdeki tükenmişlik sendromunun daha düşük olduğunu göstermiştir. Bireysel faktörler arasında sadece iki mizaç özelliği (duygusal tepkisellik ve sürdürme) ve bir kişilik özelliğinin (dışa dönüklük) profesyonel tükenmişlikte önemli belirleyiciler gibi görüldüğünü ifade etmiştir. Algılanan sosyal desteğin ise tükenmişlik sendromunun ilerlemesini durdurmadığını belirlemiştir.

Watts ve Robertson (2011) akademik personelin tükenmişlik durumu hakkında bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, akademik personelin özellikle yüksek lisans olmak üzere yüksek sayıda öğrenci ile ilgilenmek durumunda kalmasının tükenmişliği güçlü bir biçimde yordadığını ortaya koymaktadır. Diğer yordayıcı değişkenler arasında cinsiyet ve duygusal tükenmişlik boyutunda tipik olarak yüksek puan alan erkek ve kadın akademisyenlerde bulunan daha yüksek benlik yitim puanları bulunmaktadır. Ayrıca yaş da bir ilişki ortaya koymaktadır, daha genç personel duygusal tükenmişliğe karşı daha korunmasızdır. Üniversite akademisyenlerinin tükenmişliği okul öğretmenleri ve sağlık çalışanları gibi hizmet sektör çalışanları ile mukayese edilebilir. Mevcut inceleme farklı üniversite bağlamları arasındaki karşılaştırmaların yetersizliğini göstermektedir, dolayısıyla üniversite akademisyenlerinin tükenmişliğini ölçerken kurum yaşı gibi ılımlaştırıcı değişkenlerin potansiyel etkilerini kontrol etmek amacıyla birden çok kampüste gerçekleştirilen çalışmalar yapılması gerektiğini belirtmiştir.

Kahn ve diğerkleri (2015) Pakistan'daki üniversitelerde çalışan akademisyenlerin demografik değişkenleri ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin akademisyenleri nasıl etkilediğini incelemek amacıyla, 265 katılımcıya anket bazlı bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Betimsel analiz gibi istatistiksel teknikler kullanılarak ortaya konan sonuçlar genç akademisyenlerin yüksek düzeyde tükenmişliğe sahip olduklarını ve cinsiyet ve medeni durumun tükenmişlik düzeyi üzerinde bir fark yaratmadığını ortaya koymaktadır. Bu çalışma ayrıca yaş, tecrübe ve görevlendirmenin tükenmişlik düzeyi ile kayda değer bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir.

Kesitsel olarak tasarlanmış, rastgele seçilen (N=409) üniversite çalışanlarının iş yeri rahatsızlık sebeplerini belirlemeye yönelik bir araştırmada belirlenen rahatsızlık sebepleri şunlardır: fiziksel çevre (çalışma ortamı, fiziki durumlar, seyahat/erişim), organizasyon (programlar, yapı, fonksiyonlar, kişiler arası ilişkiler) ve bireysel şartlar (iş yükü, güçsüzlük, ödüller, savsaklama). Hiyerarşik yapıyı beğenmeyen çalışanlar coşkulu; rutin görevlerden şikâyet edenler yeterince motive olmamış; yapı kontrol sistemlerinden rahatsız olanlar yıpranmış olarak sınıflandırılabilirler (Montero-Marín vd. 2013).

Umman'da akademik profesyoneller ile yapılan bir çalışmada, toplam tükenmişlikteki artışın ve duygusal tükenmişlik ile düşük kişisel başarı olarak adlandırabileceğimiz iki faktörü, iş tatminini azaltmaktadır. Bununla birlikte, tükenmişliğin üçüncü faktörünün, yani benlik yitimi, iş tatminiyle pozitif bir ilişkisi bulunmaktadır. Düşük tükenmişlik ve yüksek iş tatminindeki yüksek maneviyat etkisi tükenmişliğin üç faktörünü de negatif yönde etkilemektedir. Bulgular, maneviyatın tükenmişlik ve iş tatmini arasında bulunan ilişkideki ılımlılaştırıcı etkisini göstermemektedir. Öğretmenlerde görülen tükenmişlik, örgütsel psikoloji alanında çalışan akademik enstitülerin ve araştırmacıların yönetimi için tavsiyeler barındıran bulguları hem akademik hem de ekonomik açıdan etkilemektedir (Kumar, 2015).

Gibson ve diğerkleri tarafından (2016) yılında Atletizm antrenörleri ile bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Daha önceki yapılan araştırma sonuçları da dikkate alınarak, örneğin MBI ve ATBI tarafından ölçüldüğü kadarıyla kişisel ve çevresel etmenler atletizm antrenörlerinin tükenmişlikleri kuvvetli bir şekilde

ilişkilendirilmektedir. Elde edilen bulgulara göre, bir atletizm antrenörünün tükenmişlik algısını artıran tek bir etmen belirlemek zorken antrenörler durumla alakalı karakteristikleri göz önünde bulundurmalı ve tükenmişlik riskini azaltacak aksiyonlar almalıdır (Gibson, Cohen ve Boyce 2016). Benzer bir çalışmada Short vd. (2015) 101 antrenör ile yaptığı çalışmada, koçluk etkisi ile tükenmişlik arasında negatif bir etki belirlemişlerdir. Düşük etkili koçların yüksek etkili koçlara göre daha fazla tükenmişlik hissettiğini belirlemiştir (Short vd. 2015).

Güney Afrika'daki yükseköğretim kurumlarından sınıflara ayrılmış rastgele örneklem (N=595) üzerinde kesitsel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, iş taleplerinin ve yeterli iş kaynağı bulunmamasının tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu teyit ederken, iş kaynaklarının çalışan bağlılığına katkıda bulunduğunu göstermiştir. Tasarrufi iyimserlik, iş kaynakları algısı üzerinde güçlü ve direkt bir etkili iken, tükenmişlik, çalışan bağlılığı, hastalık ve örgütsel bağlılık üzerinde güçlü bir şekilde dolaylı olarak (iş kaynakları vasıtasıyla) etkilidir. Bu çalışmanın sonuçları tükenmişliğin ve bağlılığın çift süreç modelini tasarrufi iyimserliğin model yapısı üzerindeki güçlü etkilerini göstererek ileri taşımaktadır (Barkhuizen, Rothmann, ve Van De Vijver 2014).

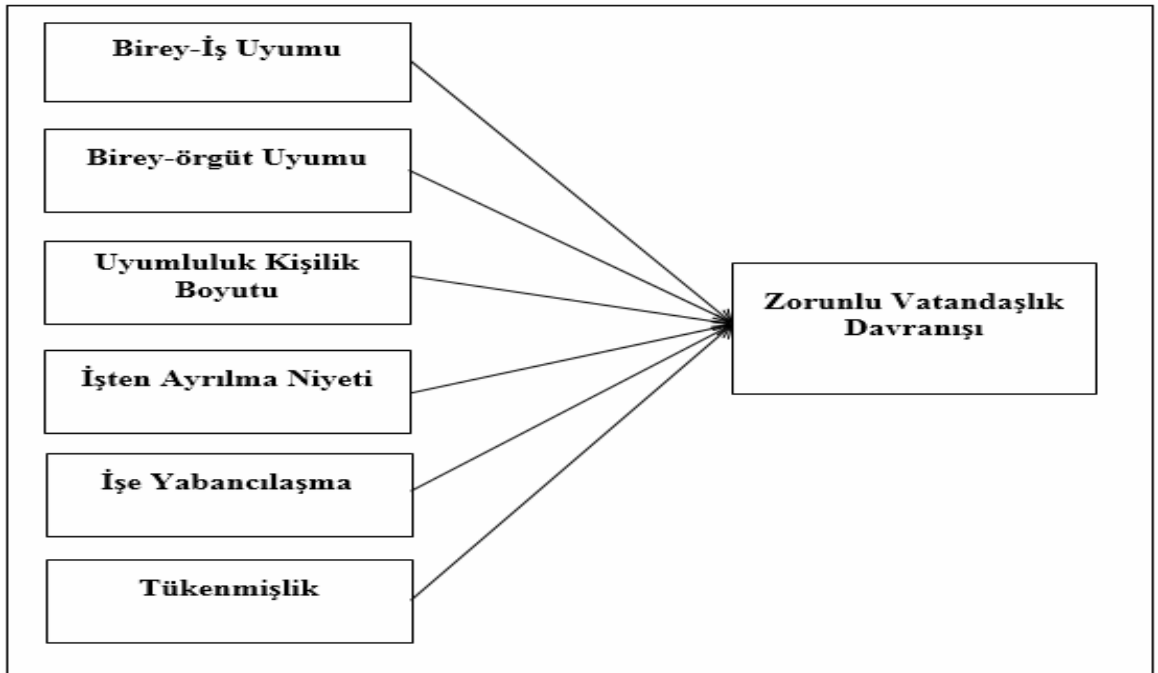
III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, ana kütle ve örnekleme, veri toplama yöntemi ile veri toplama araçları ve verilerin çözümlemesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada nicel araştırma yaklaşımına ilişkin genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma probleminin çözümünde kullanılacak olan veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmanın şekilsel modeli aşağıda verilmiştir.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın ana kütlesi Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Örneklem grubu ise bu ana kütle içerisinde rastlantısal yöntemle seçilen kamu veya özel eğitim kurumlarının ilgili bölümlerinde çalışan 301 (214 Kadın, 87 Erkek) akademik personelden oluşmuştur.

Tablo 3.1: $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Ana kütle Büyükliği	± 0.03 örneklem hatası			± 0.05 örneklem hatası			± 0.10 örneklem hatası		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 Milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50

Tablo 3.1. incelendiğinde, örneklem hatasını azaltmak için örneklem büyüklüğünün artırılması gerektiği görülmektedir. Diğer yandan seçilen hata payına göre belli bir değerden sonra örneklem büyüklüğünün artmasına gerek olmadığı söylenebilir.

Araştırmanın ana kütlesi Türkiye’deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelden oluşmaktadır. Araştırma evreninde yer alan eleman sayısı $\pm 25;1350$ kişidir.

Tablo 3.1’den hareketle değerlendirmeye alınan eleman sayısının evreni temsil edebilecek büyüklükte olduğu söylenebilir. Aşağıda araştırmaya katılan akademisyenlerin profili yer almaktadır.

Tablo 3.2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadın	214	71,1
Erkek	87	28,9
Toplam	301	100,0
Yaş	Frekans (f)	Yüzde (%)
25-30 Yaş Arası	49	16,3
31-40 Yaş Arası	135	44,9
41-50 Yaş Arası	75	24,9
51 Yaş ve Üzeri	36	12,0
Toplam	295	98,0
Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli	209	69,4
Bekar	92	30,6
Toplam	301	100,0
Eğitim Düzeyi	Frekans (f)	Yüzde (%)
Lisans	27	5,1
Lisans Üstü (Yüksek Lisans)	66	22,5
Lisans Üstü (Doktora)	207	69,3
Toplam	300	96,9
Çalışma Pozisyonu	Frekans (f)	Yüzde (%)
Daimi Statüde	187	62,1
Sözleşmeli Statüde	113	37,5
Toplam	300	99,7
Görev Unvanı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Profesör Doktor	7	2,3
Doçent Doktor	53	17,6
Yardımcı Doçent Doktor	78	25,9
Öğretim Görevlisi	54	17,9
Okutman	29	9,6
Araştırma Görevlisi	69	22,9
Eğitim Öğretim Planlamacısı	0	0
Uzman	9	3,0
Toplam	299	99,3
Lisans Mezuniyet Alanı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	172	57,1
Antrenörlük Eğitimi	31	10,3
Spor Yöneticiliği	42	14,0
Rekreasyon Eğitimi	20	6,6
Diğer	35	11,6
Toplam	300	99,7
Görevi Kabul Konusunda Size Danışıldı mı?	Frekans	Yüzde (%)
Evet Danışıldı	154	51,2
Hayır Danışılmadı	66	21,9
Kısmen Danışıldı	58	19,3
Kabul etmem yönünde telkin edilmek için	23	7,6
Kabul etmemem yönünde telkin edilmek için	0	0
Toplam	301	100,0

Tablo 3.2.’de akademisyenlerin cinsiyet dağılımları incelendiğinde büyük çoğunluğun erkeklerden oluştuğu (%71,1), kadınların oranının düşük olduğu (%28,9) görülmektedir.

Akademisyenlerin yaş aralıkları ve yüzde dağılımları şu şekildedir. Akademisyenlerin, %16,3'ü 25-30 yaş arası, %44,9'u 30-40 yaş arası, %24,9'u 40-50 yaş arası ve %12'si ise 51 yaş ve üzeridir.

Akademisyenlerin medeni durumları itibariyle çoğunluğunun %69,4'ü evli, %30,6'sının ise bekar olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyleri itibariyle dağılımları incelendiğinde ise akademisyenlerin %5,1'i lisans mezunu, %12,5'i yüksek lisans ve %39,3'ünün ise doktora derecesi almış olduğu görülmektedir.

Akademisyenlerin %62,1'i daimi statüde ve %37,5'i sözleşmeli statüde çalıştıklarını bildirmişler fakat bu durum görev unvanında belirtilmiş olan ve üniversitelerde daimi statüde çalışılan iki pozisyon olan profesör doktor ve doçentlerin toplam oranı %19,9'u ile çelişmektedir.

Tablo 3.2.'de akademisyenlerin yerine getirdikleri görevlerinde aldıkları unvanlar incelendiğinde, %2,3'ü profesör doktor, %17,6'sı doçent doktor, %25,9'u yardımcı doçent doktor, %17,9'u öğretim görevlisi, %9,6'sı okutman, %22,9'u araştırma görevlisi ve %3'ünün uzman kadrosunda çalıştığı belirlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılanlar arasında spor eğitimi kurumlarında eğitim öğretim planlamacısı bulunmadığı, uzman unvanlıların ise çok az olduğu, çoğunluğun ise yardımcı doçent ve araştırma görevlileri olduğu görülmektedir.

Mezuniyet alanlarına göre, akademisyenlerin yarısından fazlasının %57,1'i Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, %10,3'ü Antrenörlük Eğitimi, %14'ü Spor Yöneticiliği, %6,6'sı Rekreasyon Eğitimi ve %11,6'sının diğer alanlardan mezun olduğu belirlenmiştir. Buna göre spor eğitimi kurumlarında, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği mezunlarının istihdamının daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların "Görevlendirme yapılırken, görevi kabul konusunda size danışıldı mı?" sorusuna katılımcıların verdiği cevaplar neticesinde; akademisyenlerin %51,2'si görevlendirmelerde kendisine danışıldığını, %21,9'u danışılmadığını, %19,3'ü kısmen danışıldığını ve %7,6'sı görevi kabul etmeleri yönünde telkin edilmek için danışıldığını

belirtmişlerdir. Buna göre yönetimlerin görevlendirme yaparken büyük oranda akademisyenlere danıştığı belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara ait demografik değişkenler, ikinci bölümde ise araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenmiş olan ölçeklerde yer alan toplam 7 değişkene ait 48 ifade yer almaktadır. Anketler katılımcılara elektronik posta aracılığıyla ulaştırılmıştır.

Araştırma anketinde kullanılan tüm ölçeklerde yer alan ifadeler 5 dereceli Likert formatında oluşturulmuş ve ölçeğin yönergesi de buna uygun olarak yapılandırılmıştır. Derecelendirme, “kesinlikle katılmıyorum” (1), “katılmıyorum” (2), “kararsızım” (3), “katılıyorum” (4) ve “kesinlikle katılıyorum” (5) şeklinde yapılmakta ve puanlanmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde anket formunda yer alan ölçeklere ilişkin bilgiler yer alacaktır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun olarak akademisyenlerin yaşları, eğitim durumları ve tecrübeleri, çalışma statüsü vb. ile ilgili bilgi toplamak için hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Akademisyenlerin örgütsel davranış ve tutumlarının belirlenmesi için ise aşağıdaki ölçekler kullanılmıştır;

- 1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği:** Vigota-Gadot (2007)’den uyarlanan tek boyutlu beş maddeli Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ZVDÖ) kullanılmıştır. Vigota ve Gadot’un (2007) geliştirdiği anketin kullandığı çalışmada, Zhao ve diğerleri (2014) Cronbach alpha değerini 0,87

olarak belirlenmiştir. Şeşen ve Soran (2013) yaptığı çalışmada ise 0,94 olarak belirlenmiştir. Ölçek “İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor”, “İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır” ve “Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir” gibi ifadeler içermektedir.

2. **Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği:** Akademisyenlerin birey-örgüt uyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen dört maddelik, tek boyutlu kişi-örgüt uyumu ölçeği kullanılmıştır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,82 olarak belirlenmiştir. “Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.”, “Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.”, “Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.” ve “Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.” ölçekte yer alan ifadelerdir.
3. **Birey-İş Uyumu Ölçeği:** Akademisyenlerin birey-iş uyumunu ölçmek için Saks ve Ashforth (2002) tarafından geliştirilen dört maddelik tek boyutlu kişi-iş uyumu ölçeği kullanılmıştır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,80 olarak belirlenmiştir. “Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler işin gereksinimlerini karşılamaktadır.”, “Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.”, “Yaptığım iş benim için en uygun olan iştir.” ve “Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.” Ölçekte yer alan ifadelerdir.
4. **Uyumluluk Ölçeği:** Uyumluluğun ölçülmesinde Costa ve McCrae (1992) tarafından geliştirilen tek boyutlu on iki ifadeden oluşan, Neo FFI Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Karaca (2015) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,86 olarak belirlenmiştir. Ölçek, “Tanıştığım her insana karşı, nazik olmaya çabalarım”, “Arkadaşlarımla ve ailemle, sık sık müzakere yaparım”, “Bazı insanlar, benim, bencil ve egoist olduğumu düşünür” ve “Bazı insanlar, benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür” ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.

5. **İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** Akademisyenlerin işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla, Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilen tek boyutlu, altı ifadeden oluşan, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ) kullanılmıştır. Ölçek Küçükusta (2007) tarafından konaklama işletmelerinde uygulanmış ve Cronbach alpha güvenirlik katsayısı 0,72 olarak bildirilmiştir. Ölçek, “Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?”, “Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1’den 5’e kadar derecelendiriniz” ve “Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1’den 5’ye kadar derecelendiriniz” işten ayrılma niyeti ölçeğinde bulunan ifadelerden bazılarıdır.
6. **İşe Yabancılaşma Ölçeği:** Ortar ve Halaçoğlu (2011) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ) kullanılmıştır. Ortar ve Halaçoğlu (2011) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,97 olarak belirlenmiştir. Ölçek tek boyutlu ve on maddeden oluşmakta olup, “Geçimini işten sağlayan insanlar, belirli amaçlar peşinden koşan insanlar tarafından idare edilebilir, yanlış yönlendirilebilirler”, “Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum”, “Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır” ve “İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum”, akademisyenlerde mesleğe yabancılaşma ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.
7. **Tükenmişlik Ölçeği:** Katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Kristensen ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilmiş olan “Tükenmişlik Ölçeğinden” faydalanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 7 ifadeden oluşmaktadır. Bayram (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değerini 0,90 olarak belirlenmiştir. “İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.”, “İşim duygusal olarak beni yormaktadır.” ve “İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.” Tükenmişlik ölçeğinde yer alan ifadelerden bazılarıdır.

3.5. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirliği

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce yapılması gereken, ölçekleri güvenilirliklerinin değerlendirilmesidir. Güvenilirlik, ölçmelerin tekrarlanması halinde ortaya çıkan tutarlı sonuçlardır (Nakip 2006). Yani ölçüm sonuçları farklı yerlerde uygulandığında benzer sonucu vermelidir veya bağımsız ölçümlerde benzer kararlı sonuç alınmalıdır. İçsel tutarlılığın ölçümünde en yaygın olarak kullanılan yöntem “alfa katsayısıdır. Alfa katsayısı sıfır ile bir arasında pozitif bir değer olup ve ağırlıklı standart değişimi ifade eden, ölçeğin için güvenilirliğini test etmede en yaygın kullanılan yöntemdir. Araştırmada ölçek güvenilirliğinden söz edebilmek için ölçülen alfa değerinin 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir. Alfa katsayısının önemli bir özelliği de ölçekte yer alan madde sayısı arttıkça, alfa değerinin de artmasıdır (Nakip 2006; Altunışık 2010). Bu nedenle araştırmada kullanılan ölçekler kısa formulu olanlardan seçilmeye çalışılmıştır.

Anket formunda yer alan her bir değişken için hesaplanan Alpha değerleri Tablo 2’de görüldüğü gibidir.

Tablo 3.3: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Araştırma Değişkenleri	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	5	0,902
Birey- Örgüt Uyumu	4	0,745
Birey- İş Uyumu	4	0,900
Uyumluluk Kişilik Boyutu	12	0,749
İşten Ayrılma Niyeti	6	0,878
İşe Yabancılaşma	10	0,816
Tükenmişlik	7	0,838

Tablo 3.3.’de araştırmada kullanılan ölçeklerin madde sayıları ile Cronbach alfa katsayıları görülmektedir. Değerler incelendiğinde ölçeklerin içsel tutarlılığının yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları 0,745 ile 0,902 aralığında değerler almıştır. Bu sonuç ölçeklerin güvenilir olduğunu ve ölçmek istenilen özelliğin büyük olasılıkla doğru biçimde ölçüldüğünü göstermektedir.

3.6. Verilerin Toplanması

Araştırmanın evreni Türkiye'deki spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeldir. Üniversitelerin ilgili bölümlerinde çalışmakta olan tüm akademik personele anket formu gönderilmiştir. Anketlerin uygulanması aşamasında katılımcıların elektronik postalarına gönderilen anketler aracılığıyla araştırmaya esas teşkil edecek verilerin toplanması sağlanmıştır. Anket yardımı ile birincil kaynaktan toplanan veriler istatistiksel paket programları yardımıyla değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma kapsamında 325 anket cevaplanmış, bunlardan 24 adedi eksiklikler nedeniyle veri setinden çıkarılmış, araştırma toplam 301 katılımcının verdiği cevaplar ile tamamlanmıştır. Araştırmaya katılanların oranı ana kütlenin %24'ü olarak belirlenmiştir. Katılım oranının bu düzeyde kalmasına sebep olarak, veri toplama yönteminde elektronik posta kullanılmış olması gerekçe gösterilebilir. Anket uygulamalarında genellikle yüz yüze iletişim tercih edilmektedir. Gerek iletişim türü gerekse soruların uzunluğu veya zaman alıcılığı yönündeki katılımcı algısı nedeniyle katılım oranı %24 dür.

3.7. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmacı tarafından toplanan veriler önce bilgisayar ortamında SPSS programına kaydedilmiştir. Değerlendirmede öncelikli olarak, ölçek ifadelerine verilen cevapların güvenilirliğine bakılmış, frekans dağılımları incelenmiş, tanımlayıcı ve keşifsel faktör analizleri uygulanmıştır. Araştırma probleminin çözümü için ise t-test, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi ve regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında araştırma problemi ve hipotezlerine göre sıralı olarak elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelere ilişkin tanımlayıcı istatistiklerden; ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerlerinin, gözlem değerlerinin normal dağılım varsayımlarını karşılama durumu ortaya konulmaya çalışılacaktır.

4.1.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Zorunlu Vatandaşlık Davranışına ilişkin ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
ZVD1	2,50	1,293	1,671	0,532	-0,806
ZVD2	2,44	1,278	1,634	0,553	-0,793
ZVD3	2,52	1,298	1,684	0,453	-0,939
ZVD4	2,43	1,251	1,566	0,544	-0,826
ZVD5	2,41	1,258	1,582	0,557	-0,791

ZVD: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı

Tablo 4.1’de zorunlu vatandaşlık davranışı ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,41 ile 2,50 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,25 ile 1,29 arasında değiştiği görülmektedir. Veri setindeki gözlemlerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığını anlamak amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. İstatistik literatüründe sonuçların yansız ve doğru tahminlerde bulunabilmesi için ise çarpıklık değerlerinin ± 2 ve basıklık değerlerinin ± 7 değer aralığında olması gerektirdiği ifade edilmektedir (Nakip 2006). Tablo 4.1 incelendiğinde veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir.

4.1.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Birey-örgüt uyumuna ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2: Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
B-Ö U1	4,20	0,88	0,780	-1,307	2,109
B-Ö U2	3,79	1,04	1,081	-0,818	0,298
B-Ö U3	4,20	0,97	0,947	-1,261	1,294
B-Ö U4	3,71	1,11	1,245	-0,722	-0,152

B-Ö U: Birey-Örgüt Uyumu

Tablo 4.2’de birey-örgüt uyumu ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 3,71 ile 4,20 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapmaya değerlerine bakıldığında ise değerlerin 0,88 ile 1,11 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı görülmektedir

4.1.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Birey-iş uyumuna ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3: Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
B-İ U1	3,23	1,24	1,537	-0,243	-0,905
B-İ U2	2,88	1,33	1,786	-0,007	-1,188
B-İ U3	2,73	1,35	1,826	0,122	-1,240
B-İ U4	2,93	1,20	1,441	0,013	-0,944

B-İ U: Birey-İş Uyumu

Tablo 4.3’de birey-iş uyumu ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,73 ile 3,23 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,20 ile 1,35 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı; verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

4.1.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Uyumlu kişiliği ölçmeye yönelik toplam on iki ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. Uyumlu kişiliğe ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4: Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
UYM1	4,45	0,68	0,468	-1,101	0,940
UYM2	4,08	0,77	0,607	-0,906	1,417
UYM3	2,04	1,10	1,228	0,979	0,235
UYM4	3,75	1,22	1,496	-0,915	-0,102
UYM5	2,04	1,06	1,135	0,826	-0,100
UYM6	3,04	1,17	1,381	-0,121	-0,763
UYM7	3,90	0,84	0,706	-0,754	1,081
UYM8	1,99	0,99	0,993	1,023	0,741
UYM9	3,24	1,15	1,324	-0,472	-0,677
UYM10	4,41	0,68	0,463	-1,179	2,209
UYM11	3,42	1,09	1,198	-0,152	-0,858
UYM12	2,44	1,15	1,327	0,480	-0,602

UYM: Uyumlu Kişilik

Tablo 4.4’de uyumlu kişilik ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,99 ile 4,45 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 0,68 ile 1,22 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Bu da uyumlu kişilik ölçeğine ilişkin ifadelerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir.

4.1.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

İşten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik toplam altı ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. İşten ayrılma niyetine ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İAN1	1,68	1,15	1,330	1,637	1,591
İAN2	1,71	1,14	1,320	1,553	1,305
İAN3	1,93	1,27	1,629	1,084	-0,145
İAN4	2,26	1,42	2,026	0,624	-1,087
İAN5	2,14	1,28	1,656	0,808	-0,555
İAN6	1,75	1,13	1,281	1,460	1,221

İAN: İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,71 ile 2,26 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,13 ile 1,42 arasında değiştiği görülmektedir. Tablo 4.5'e bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Değerler incelendiğinde ifadelerin almış oldukları çarpıklık ve basıklık değerlerinin normalite varsayımını karşıladığını ortaya koymaktadır.

4.1.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

İşe yabancılaşma düzeyini ölçmeye yönelik toplam on iki ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. İşe yabancılaşmaya ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6: İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İŞY1	2,69	1,15	1,340	-0,357	-0,673
İŞY2	1,91	1,07	1,149	1,177	0,726
İŞY3	2,26	1,15	1,328	0,632	-0,486
İŞY4	2,30	1,20	1,445	0,675	-0,545
İŞY5	2,56	1,21	1,474	0,385	-0,903
İŞY6	2,18	1,17	1,370	0,808	-0,297
İŞY7	2,20	1,07	1,153	0,766	-0,082
İŞY8	2,68	1,58	2,511	0,277	-1,537
İŞY9	1,70	1,09	1,202	1,677	1,973
İŞY10	2,47	1,43	2,063	0,492	-1,144

İŞY: İşe Yabancılaşma

Tablo 4.6'da işe yabancılaşma ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 1,70 ile 2,69 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,07 ile 1,58 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenilebilir. Bu da işe yabancılaşma ölçeğine ilişkin ifadelerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir.

4.1.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Değerlendirme

Tükenmişlik düzeyini ölçmeye yönelik toplam yedi ölçek elemanı aracılığı ile ölçüm yapılmıştır. Tükenmişlik ilişkin olarak oluşturulan ölçek elemanlarının ortalama, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
TÜK1	2,90	1,28	1,650	0,111	-1,121
TÜK2	2,37	1,26	1,594	0,681	-0,621
TÜK3	2,25	1,18	1,399	0,827	-0,232
TÜK4	3,72	1,12	1,275	-0,720	-0,319
TÜK5	2,79	1,29	1,681	0,272	-1,064
TÜK6	2,26	1,28	1,639	0,800	-0,451
TÜK7	2,35	1,35	1,834	0,756	-0,649

TÜK: Tükenmişlik

Tablo 4.7’de tükenmişlik ifadelerine verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değerlerin 2,25 ile 3,72 puan aralığında değerler almışlardır. Ortalama merkez eğilim ölçüsü olan standart sapma değerlerine bakıldığında ise değerlerin 1,12 ile 1,35 arasında değiştiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı görülmektedir. Bu verilerden hareketle tükenmişlik ifadelerine verilen cevapların normal dağılım sergilediği görülmektedir.

4.2. Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Keşifsel faktör analizi bir veri matrisinde yer alan temel yapıyı tanımlamayı ve bu yapıyı oluşturan her bir boyutu ayrı ayrı belirlemeyi amaçlar. Faktör analizinin geçerliliğini gösteren bir test olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi örneklem büyüklüğünü ölçmeye yarayan bir test olup, örnek büyüklüğünün analizlere devam edebilmek için KMO değerinin %60’ın üzerinde olması arzulanır (Nakip 2006). Ayrıca χ^2 değerinin yüksek olması ve p değerinin 0.05 düzeyinde anlamlı olması gereklidir.

Keşifsel faktör analizinde tüm ölçekler için faktör yüklerinin hesaplanmasında temel bileşen tahmin yöntemi ve varimax döndürme tekniği uygulanmış, öz değerleri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmış, faktör yüklerinin ise 0.50'den büyük olması koşulu aranmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler için keşifsel faktör analizi sonuçları aşağıda sıralandığı şekildedir.

4.2.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışına İlişkin Keşifsel Faktör Analizi

Beş ifade ve tek boyuttan oluşan zorunlu vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.8'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.8: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı $VE=76,308$ $\alpha=.902$		
S.1	İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor.	0,878
S.2	İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır.	0,881
S.3	Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir.	0,896
S.4	"Zamanımın ve enerjimin yetersiz olduğu zamanlarda bile", resmi yükümlülüklerimin ötesinde, diğer meslektaşlarıma yardım etmeye	0,832
S.5	Yöneticime (Amirime), isteğim ve resmi zorunluluklarımdan dışında yardımcı olmaya zorlandığımı hissediyorum.	0,880
N=301; KMO= 0,859		
Bartlett's Sph. $\chi^2=1156,836$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,308		

Tablo 4.8' de görüldüğü üzere, örgütlerde insan enerjisi ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,859), χ^2 değerinin yüksek ve $p=0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise zorunlu vatandaşlık davranışını oluşturan ölçüm modelinin %76,308'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.2. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam dört ifade ve tek boyuttan oluşan birey-örgüt uyumu ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.9’da görüldüğü gibidir.

Tablo 4.9: Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Birey-Örgüt Uyumu $VE=56,981$ $\alpha=.745$		
S.1	Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.	0,744
S.2	Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.	0,819
S.3	Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.	0,790
S.4	Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.	0,830
N=301; KMO= 0,782		
Bartlett'sSph. $\chi^2=313,205$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %56,981		

Tablo 4.9’da görüldüğü üzere birey-örgüt uyumu ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60’dan büyük (0,782), χ^2 değerinin yüksek ve $p= 0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise birey-örgüt uyumu ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %56,981’ini açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.3. Birey-İş Uyumu Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam dört ifade ve tek boyuttan oluşan birey-iş uyumu ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.10’da görüldüğü gibidir.

Tablo 4.10: Birey-İş Uyumu Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Birey-İş Uyumu $VE=76,928$ $\alpha=.900$		
S.1	Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler için gereksinimlerini karşılamaktadır.	0,844
S.2	Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.	0,933
S.3	Yaptığım iş benim iş en uygun olanıdır.	0,914
S.4	Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.	0,811
N=301; KMO= 0,808		
Bartlett'sSph. $\chi^2=825,135$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,928		

Tablo 4.10’da görüldüğü üzere birey-iş uyumu ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60’dan büyük (0,808), χ^2 değerinin yüksek

ve $p=0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise birey-iş uyumu ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %76,928'ini açıkladığı görülmektedir.

4.2.4. Uyumlu Kişilik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

12 ifade ve tek boyutlu olarak oluşan uyumlu kişilik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.11'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.11: Uyumlu Kişilik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Uyumlu Kişilik VE=59,033 $\alpha=,749$		
S.1	Tanıştığım her insana karşı, nazik olmaya çabalarım	0,773
S.2	Arkadaşlarımla ve ailemle, sık sık müzakere yaparım.	0,602
S.3	Bazı insanlar, benim, bencil ve egoist olduğumu düşünür.	0,762
S.4	Başkalarıyla işbirliği yapmayı, rekabet etmeye tercih ederim.	0,812
S.5	Başkalarının niyetlerine karşı, alaycı ve şüpheli yaklaşırım.	0,642
S.6	İnanıyorum ki, müsaade edersen, birçok insan sana karşı avantajlı duruma geçebilir.	0,824
S.7	Birçok insan benden hoşlanır.	0,777
S.8	Bazı insanlar, benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür.	0,787
S.9	Kuvvetli ve katı tutumlarım vardır.	0,813
S.10	Genellikle düşünceli ve saygılı biri olmaya çalışırım	0,744
S.11	Bir insandan hoşlanmazsam, bunu yüzüne söylerim.	0,830
S.12	Eğer gerekli ise, insanları manipüle etmekten çekinmem.	0,815
N=301; KMO= 0,836		
Bartlett'sSph. $\chi^2=2419,936$; $p = 0,000$		
Toplam Açıklanan Varyans: %59,033		

Tablo 4.11'de görüldüğü üzere, algılanan örgütsel adalet ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,936), χ^2 değerinin yüksek ve $p=0,000$ olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise uyumluluk kişilik boyutunu oluşturan ölçüm modelinin %59,033'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam altı ifade ve tek boyuttan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.12'de görülmektedir.

Tablo 4.12: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

İşten Ayrılma Niyeti VE=76,959 α=,878		
S.1	Önümüzdeki 3 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,884
S.2	Önümüzdeki 6 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,912
S.3	Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,932
S.4	Önümüzdeki 2 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?	0,874
S.5	Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1'den 5'e kadar derecelendiriniz.	0,856
S.6	Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1'den 5'ye kadar derecelendiriniz.	0,800
N=301; KMO= 0,853		
Bartlett'sSph. χ^2=1954,801; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %76,959		

Tablo 4.12'de görüldüğü üzere işten ayrılma niyeti ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,853), χ^2 değerinin yüksek ve p= 0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise işten ayrılma niyetini oluşturan ifadelerin bir bütün halinde ölçüm modelinin %76,959'unu açıkladığı görülmektedir.

4.2.6. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam on ifade ve tek boyuttan oluşan işe yabancılaşma ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.13'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.13: İşe Yabancılaşma Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

İşe Yabancılaşma VE=52,166 α=,816		
S.2	Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum.	0,736
S.3	İş hayatım, çoğu anlamsız aktivitelerle geçmektedir.	0,795
S.4	Ne kadar çok çalışırsan çalış, işteki amacına ulaşman zordur.	0,771
S.5	İş'te, coşkulu ve hevesli olmanın zor olduğunu düşünüyorum.	0,738
S.6	İnsanlar, çok çalışarak sadece ücretlerini arttırabilirler.	0,636
S.7	Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır.	0,670
S.9	İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum.	0,696
N=301; KMO= 0,866		
Bartlett'sSph. χ^2=726,460; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %52,166		

Tablo 4.13'de görüldüğü üzere işe yabancılaşma ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,866), χ^2 değerinin yüksek ve p=0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan

varyanslar incelendiğinde ise işe yabancılaşma ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %52,166'sını açıkladığı tespit edilmiştir.

4.2.7. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Toplam yedi ifade ve tek boyuttan oluşan tükenmişlik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 4.14'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.14: Tükenmişlik Ölçeği Keşifsel Faktör Analizi

Tükenmişlik VE=71,198 α=,838		
S.1	İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.	0,796
S.2	Sabahları başka iş günlerini düşünerek kendimi bitkin hissediyorum.	0,871
S.3	Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum.	0,867
S.5	İşim duygusal olarak beni yormaktadır.	0,834
S.6	İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.	0,808
S.7	İşim yüzünden kendimi tükenmiş hissediyorum.	0,882
N=301; KMO= 0,891		
Bartlett'sSph. $\chi^2=1260,849$; p = 0,000		
Toplam Açıklanan Varyans: %71,198		

Tablo 4.14'de görüldüğü üzere tükenmişlik ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda KMO değerinin %60'dan büyük (0,891), χ^2 değerinin yüksek ve p=0,000 olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar örneklem büyüklüğümüzün ve verilerimizin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyanslar incelendiğinde ise tükenmişlik ölçeğini oluşturan ifadelerin bir bütün birlikte ölçüm modelinin %71,198'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. Araştırma Problemi ile İlgili Analizler

Araştırmanın bu bölümünde araştırma problemlerinin çözülmesi için yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile zorunlu

vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin tespit edilmesinde korelasyon analizi kullanılmıştır. Doğrusal ilişkileri ortaya çıkarmaya yarayan korelasyon analizi -1 ile +1 arasında bir değerdir. Katsayı pozitif ise, değişkenlerden biri artarken diğeri de artıyor,; negatif ise, değişkenlerden biri artarken diğeri azalıyor demektir (Nakip 2006). Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri tablo 4.15’de görüldüğü gibidir.



Tablo 4.15: Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	Birey-İş Uyumlu	Birey-Örgüt Uyumlu	Uyumlu Kişilik	İşten Ayrılma Niyeti	İşe Yabancılaşma	Tükenmişlik
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	2,4591	1,11419	1						
Birey-İş Uyumlu	2,9410	1,12567	-,343**	1					
Birey-Örgüt Uyumlu	3,9751	,75760	-,353**	,333**	1				
Uyumlu Kişilik	3,2328	,38440	,222**	-,047	-,003	1			
İşten Ayrılma Niyeti	1,9136	1,08496	,319**	-,326**	-,314**	,189**	1		
İşe Yabancılaşma	2,1604	,82257	,450**	-,485**	-,328**	,264**	,466**	1	
Tükenmişlik	2,4850	1,07671	,454**	-,369**	-,385**	,221**	,502**	,681**	1

**=p<0.001

Tablo 4.15’de verilmiş olan korelasyon analizi sonucunda; birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ ($r= -,343$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ ($r= -,353$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde negatif yönde bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,222$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15 incelendiğinde en düşük ilişkinin uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında olduğu sonucuna ulaşılabilir.

İşten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,319$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15 incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişki olduğu görülmektedir.

İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r = ,450$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15’den hareketle işe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında yüksek ilişkinin olduğu söylenebilir.

Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve $p=0.01$ ($r= ,454$) düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tablo 4.15’den hareketle tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında en fazla ilişkinin olduğu söylenebilir. Zorunlu vatandaşlık davranışını etkileyen en önemli değişkenin tükenmişlik olduğu görülmektedir.

Birey-iş uyumunun yalnızca birey-örgüt uyumu ile pozitif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Birey-örgüt uyumu yalnızca birey-iş uyumu ile pozitif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Uyumlu kişiliğin, birey-iş uyumu ve birey örgüt uyumu ile negatif yönlü, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işe yabancılaşma ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. İşe yabancılaşma, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Tükenmişlik, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu ile negatif, uyumluluk, işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir.

4.3.2. Medeni Hal ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki ilişki

Tablo 4.16: Medeni Hal Değişkenine Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	AO	Standart Sapma	t	SD	p
Evli	209	2,314	1,036	-3,448	299	0,001**
Bekar	92	2,787	1,217			

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.16’da evli ve bekarların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında evli ve bekâr akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin birbirinden farklı olduğu bulunmuştur ($t_{0,05} = -3,448$). Buna göre bekâr akademisyenlerin ($\bar{x}=2,7870$) zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri evli akademisyenlerin ($\bar{x}=2,3148$) zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinden daha yüksektir.

4.3.2. Görev Unvanı ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Tablo 4.17: Görev Unvanlarına Göre Zorunlu Vatandaşlık Davranış Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p	Farklılık
1. Prof. Dr. - Doç. Dr.	60	2,102	,780	G. Arası	20.347	6	3,391			
2. Yrd. Doç. Dr.	78	2,394	1,155	G. İçi	349.929	292	1,198			
3. Öğretim Görevlisi	54	2,674	1,218	Toplam	370.273	298		2,830	0,011*	1-5
4. Okutman	29	2,289	,9313							
5. Araştırma Görevlisi	69	2,687	1,199							

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.17’de katılımcıların unvanlarına göre zorunlu vatandaşlık puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda F=2,830, p<0,05 istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post-Hoc testlerinden Tukey Testi kullanılmış ve doçent doktorların ($\bar{x}$ =2,083) ortalama değerleri, araştırma görevlilerinin ($\bar{x}$ =2,687) ortalama değerleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

4.3.3. Lisans Mezuniyet Alanı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.18: Birey-İş Uyumu İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p	Farklılık
1. Beden Eğitimi Öğretmenliği	172	2,808	1,13	G. Arası	14,94	4	3,73			
2. Antrenörlük Eğitimi	31	3,008	,988	G. İçi	364,71	295	1,23			
3. Spor Yöneticiliği	42	2,875	1,11	Toplam	379,66	299		3,022	0,018	1-5
4. Rekreasyon Eğitimi	20	3,212	1,15							
5. Diğer Alanlar	35	3,478	1,07							

* p<0,05; ** p<0,01

Tablo 4.18’de katılımcıların grup bazında birey-örgüt uyumu puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F=3,022$, $p<0,05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post-Hoc testlerinden Tukey Testi kullanılmış ve Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü mezunlarının ($\bar{x}=2,8081$) ortalama değerleri, diğer alanlardan mezun olanların ($\bar{x}=3,4786$) ortalama değerleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

4.3.4. Lisans Mezuniyet Alanı İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Tablo 4.19: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Lisans Mezuniyet Alanı Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Testi

Değişken	N	AO	SS	Var. K.	KT	SD	KO	F	p
1. Beden Eğitimi Öğretmenliği	172	2,358	1,11	G. Arası	7,405	4	1,85		
2. Antrenörlük Eğitimi	31	2,574	1,10	G. İçi	364,58	295	1,23	1,498	0,203
3. Spor Yöneticiliği	42	2,633	1,23	Toplam	371,99	299			
4. Rekreasyon Eğitimi	20	2,900	,94						
5. Diğer Alanlar	35	2,414	1,09						

Tablo 4.19’da katılımcıların grup bazında zorunlu vatandaşlık davranışı puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda $F=1,498$, $p<0,05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

4.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modelini oluşturan “birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumu, uyumluluk, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik” bağımsız değişkenleri ile “zorunlu vatandaşlık davranışı” arasındaki ilişkilerin sınanmasına yönelik olarak geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Bu aşamada araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Regresyon analizi metrik bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla sayıda metrik bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Tek bir bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon tek değişkenli regresyon analizi olarak adlandırılır. Birden fazla bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon analizine ise çok değişkenli regresyon analizi denir (Altunışık 2010).

Aşağıda araştırmanın amacı doğrultusunda kurulmuş olan regresyon modellerine ait geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakılarak F değerlerine, değişkenler arası ilişkiyi gösteren regresyon katsayıları olan R değerlerine ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren Beta katsayılarına ve kabul edilen hipotezlere ilişkin regresyon modelleri Tablo 20, 21, 22, 23, 24 ve 25’de yer verilmiştir.

4.4.1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.20: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R^2	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	4,523	14,047	,000					
Birey-Örgüt Uyumu	-,519	-6,525	,000	,353	,125	42,578	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 4,523 - ,519(\text{Birey-Örgüt Uyumu})$								

Tablo 4.20’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan ilk modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 42,578 ve $p = ,000$ olduğu görülmektedir. R değeri 0,353 ve R^2 değeri 0,125, düzeltilmiş R^2 değeri ise 0,122 olarak hesaplanmıştır.

4.4.2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey-İş Uyumu Arasındaki İlişki

Tablo 4.21: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Birey İş Uyumu Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	3,458	20,431	,000					
Birey-İş Uyumu	-,340	-6,319	,000	,343	,118	39,932	0,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= 3,458 - ,340_(Birey-İş Uyumu)								

Tablo 4.21’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan ikinci modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 39,932 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,343 ve R² değeri 0,118, düzeltilmiş R² değeri ise 0,115 olarak hesaplanmıştır.

4.4.3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişki

Tablo 4.22: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Uyumluluk Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	,383	,719	,473					
Uyumluluk	,642	3,929	,000	0,222	0,049	15,440	0,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= ,383 + ,642_(Uyumluluk)								

Tablo 4.22’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan üçüncü modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 15,440 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,222 ve R² değeri 0,049, düzeltilmiş R² değeri ise 0,046 olarak hesaplanmıştır.

4.4.4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Tablo 4.23: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,832	14,803	,000					
İşten Ayrılma	,328	5,821	,000					
				,319	,102	33,884	0,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= 1,832 + ,328(İşten Ayrılma Niyeti)								

Tablo 4.23’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan dördüncü modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 33,884 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,319 ve R² değeri 0,102, düzeltilmiş R² değeri ise 0,099 olarak hesaplanmıştır.

4.4.5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki

Tablo 4.24: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,141	7,058	,000					
İşe Yabancılaşma	,610	8,725	,000					
				,450	,203	76,123	0,000	Kabul
Regresyon Modeli Y= 1,141 + ,610(İşe Yabancılaşma)								

Tablo 4.24’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan beşinci modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 76,123 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,450 ve R² değeri 0,203, düzeltilmiş R² değeri ise 0,200 olarak hesaplanmıştır.

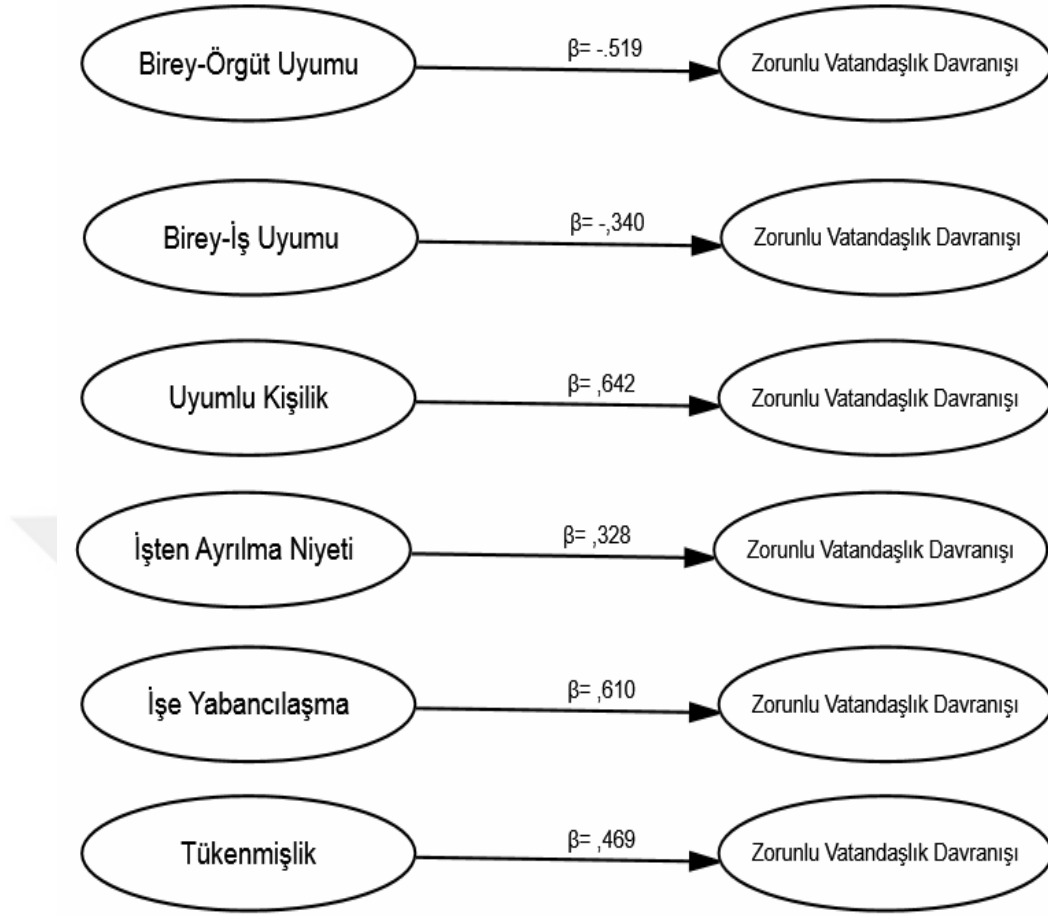
4.4.6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Tablo 4.25: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkileri Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,293	8,951	,000					
Tükenmişlik	,469	8,802	,000					
				,454	,206	77,476	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 1,293 + ,469_{(Tükenmişlik)}$								

Tablo 4.25’de regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan altıncı modelin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerlerinin 77,476 ve p= ,000 olduğu görülmektedir. R değeri 0,454 ve R² değeri 0,206, düzeltilmiş R² değeri ise 0,203 olarak hesaplanmıştır.

Regresyon analizi sonucunda ortaya çıkmış olan bulguların özet şeklinde gösterimi Şekil 4.1.’de verilmiştir.



Şekil 4.1: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki Tekli İlişkiler

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ve araştırmanın bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla kurulmuş olan tekli regresyon modellerinin analizi sonucunda;

- Birey-örgüt uyumu ($\beta = -,519$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_1 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Birey-iş uyumu ($\beta = -,340$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_2 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Uyumlu kişilik ($\beta = ,642$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_3 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.

- İşten ayrılma niyeti ($\beta = ,328$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_4 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- İşe yabancılaşma ($\beta = ,610$) ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_5 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Tükenmişlik ($\beta = ,469$) ve zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla kurulmuş olan H_6 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Medeni halin ($p = 0,001$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olduğuna dair H_7 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Görev unvanının ($p = 0,011$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olduğuna dair H_8 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Lisans mezuniyet alanının ($p = 0,018$) birey-iş uyumuna etkisi olduğuna dair H_9 hipotezi 0.05 düzeyinde kabul edilmiştir.
- Lisans mezuniyet alanının ($p = 0,203$) zorunlu vatandaşlık davranışına etkisi olmadığına dair H_{10} hipotezi kabul edilmiştir.

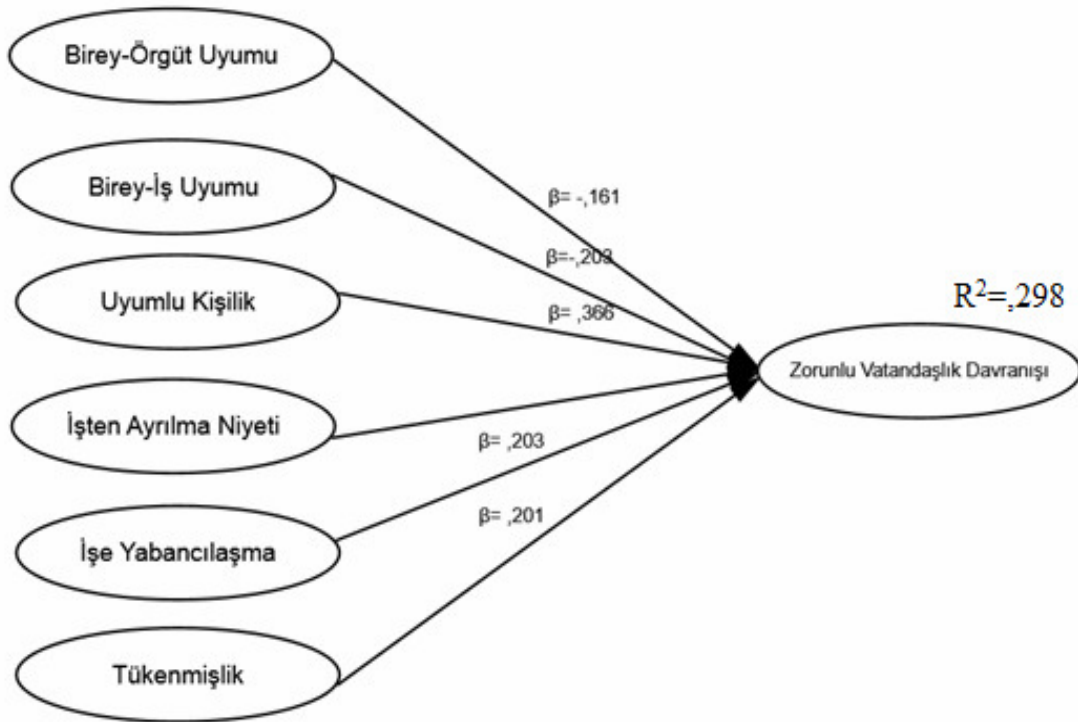
4.4.7. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Tüm Değişkenler Arasındaki İlişki

Tablo 4.26: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	p	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,559	2,595	,010					Kabul
Birey-İş Uyumu	-,203	-2,398	,017					Kabul
Birey-Örgüt Uyumu	-,161	-2,965	,003					Kabul
Uyumluluk	,366	2,455	,015					Kabul
İşten Ayrılma Niyeti	,033	,542	,588					Red
İşe Yabancılaşma	,203	2,054	,041					Kabul
Tükenmişlik	,201	2,734	,007					Kabul
				,546	,298	20,834	0,000	Kabul
Regresyon Modeli $Y = 1,559 - ,203_{(Birey-İş\ Uyumu)} - ,161_{(Birey-Örgüt\ Uyumu)} + ,366_{(Uyumluluk)} + ,203_{(İşe\ Yabancılaşma)} - ,201_{(Tükenmişlik)}$								

Tablo 4.26’da regresyon analizi sonuçları ve hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. İlk olarak regresyon analizinde kurulan tüm modellerin

istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA sonuçlarına bakıldığında, F değerleri 20,834 ve $p = ,000$ olarak hesaplanmıştır. Modelin geçerliliği test edildikten sonra bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine bakılmıştır. R değeri 0,546 ve R^2 değeri 0,298, düzeltilmiş R^2 değeri ise 0,284 olarak hesaplanmıştır.



Şekil 4.2: Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Yapılan çoklu regresyon modeli sonucunda araştırmanın değişkenlerinden birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu; işten ayrılma niyetinin ise çoklu regresyon modeline göre zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Araştırma sonuçlarının daha iyi anlaşılabilmesi ve modelinin sınanması amacı ile değişkenlerle ilgili tekli ve çoklu regresyon analizleri yapılmış ve özet sonuçları aşağıda tablo ile verilmiştir.

Tablo 4.27: Bağımsız Değişkenlerin Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerin Sıralaması

	En fazla Etkileyen Değişken	İkinci Derecede Etkileyen Değişken	Üçüncü Derecede Etkileyen Değişken	Dördüncü Derecede Etkileyen Değişken	En az Etkileyen Değişken
			Negatif Etki		Negatif Etki
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	Uyumlu Kişilik	İşe Yabancılaşma	Birey-İş Uyumlu	Tükenmişlik	Birey-Örgüt Uyumlu
Beta	$\beta = ,366$	$\beta = ,203$	$\beta = -,203$	$\beta = ,201$	$\beta = -,161$

Analizlere göre; bağımsız değişkende meydana gelen değişimi açıklama gücünü ifade eden Beta katsayılarından hareketle zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde en fazla etkili olan değişkenin uyumluluk olduğu görülmektedir. Uyumluluk değişkenini sırası ile işe yabancılaşma, birey-iş uyumu, tükenmişlik ve birey-örgüt uyumu değişkenleri izlemektedir. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile üç değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki varken, birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur.

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Matematiksel anlamda, girdi-süreç-çıkıtı olarak basitçe tanımlanabilecek olan örgüt faaliyetleri aslında bu kadar basit değildir. Tüm süreç içinde insanın yani çalışanın varlığı, bireysel özellikler, birey ve grup arası ilişkiler, birey ve örgütsel yapı arasındaki ilişkiler gibi birçok faktör üretime etki edebilir. Örgütsel davranışın çalışma alanına giren konular da bireylerin örgütsel yaşamda ilişkide bulundukları tüm yapılar olarak ifade edilebilir. Örgütler insanlar gibi yaşayan birer organizmadır. Bir dizi amaç ve hedef doğrultusunda karmaşık ilişkilerle faaliyet gösterirler. Örgütlerin ulaşmak istedikleri amaçlar birbirinden farklı olabilir. Örgütlerin başarılı olabilmesi, sektörel farklılıkları, yaşam alanı, kültürel özellikler, nitelikli çalışanlara ulaşım gibi birçok faktöre dayalı olarak değişkenlik gösterir. Başarıyı etkileyen en önemli faktörlerden birisi de örgütün etkin ve verimli çalışabilmesidir. Etkinlik ve verimliliğin çalışanların örgütsel yapıya uyumu ile ilişkili yönleri bulunabilir.

Modern dünyada karşılaştığımız yoğun rekabet örgütlerin hayatta kalmasına etki eden çevresel dış faktörlerden birisidir. Yüksek rekabetin yaşandığı çalışma hayatında bireylerin performansı örgütlerin sürdürülebilirliği için son derece önemli ve dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Günümüzde örgütün entellektüel sermayesi içerisinde ifade edilen insan sermayesi, nitelikleri bakımından işletmeler için günden güne önem kazanmaktadır. Örgüt başarısına etki eden bu denli önemli bir unsurun yönetimi etkinlik ve verimliliği doğrudan etkileyebilmektedir. Çalışanların görev ve sorumluluklarının yanı sıra onlara yönelik yapılan zorlayıcı ikna davranışları olarak nitelendirilen,

çalışanlara ekstra roller üstlenmesine neden olarak çalışan performansına etki eden zorunlu vatandaşlık davranışı konusu örgütsel davranışta çok yeni ve dikkat edilmesi gereken bir konu olarak görünmektedir.

Yurt dışı kaynaklı yapılan çalışmalarda ifade edilen zorunlu vatandaşlık davranışı, güçlü sosyal veya yönetsel baskılar sonucunda çalışanların gayri resmi iş ortamlarında gönüllülük içeren ekstra rol davranışlarını sergilemek zorunda kalmalarıdır. Zorunlu vatandaşlık davranışı, işin bir parçası olmayan görev ve faaliyetlerin yapılması yönünde bir iş yeri davranışı türü olan bağlamsal performansın, çalışanlara yönetim tarafından görev dışı işleri kapsayan davranışların yaptırılması ile ortaya çıkan nispeten mecbur kalınarak gerçekleştirilen bir davranış olarak ifade edilebilir. Zorunlu vatandaşlık davranışını iş stresi, örgütsel politika, işten ayrılma niyeti, ihmalkâr davranışlar ve tükenmişlik ile pozitif, yenilikçilik grup düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Gadot 2006a). Ayrıca kötü niyetli yönetim ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, psikolojik güvenliğe tamamen aracılık ettiği belirlenmiştir (Zhao vd. 2013).

Yukarıda da belirtildiği üzere son zamanlarda araştırmacılar tarafından farklı ve yeni bir konu olarak ele alınmaya başlanan zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı ile ilgili literatürde teorik içerikli çok az araştırma bulunmaktadır. Bu nedenle örgütsel davranış için özellikle uygulamalı araştırmaların yapılması gerekmektedir. Özellikle araştırmaya da konu olan eğitim kurumlarında günden güne yaşanan yeni yapılanmalar, yeni açılan bölümler, spor bilimleri fakültelerine dönüşen yüksekokulların sayısı ve niteliği arttıkça rekabet ortamı da oluşmaktadır. Bu ortamda çalışanlara verilen değer ve önemin yönetsel uygulamalarla ifade edilmesi ve çalışanlara hissettirilmesi rekabet üstünlüğünü sağlayacaktır. Birbirini kopyalayan, birbirlerinin uygulamalarını takip ederek taklit eden örgütlerin bulunduğu bir yükseköğretim yapısında çalışanların niteliksel özellikleri örgütlerin iş yapabilme becerisinin, diğer bir deyişle örgütün sahip olduğu insan kaynağının örgüte kazandırdığı katma değer önemi artmaktadır. Olağanüstü rekabet koşullarının olduğu yükseköğretimde üniversitelerin varlığını sürdürmek, tercih edilebilirliğini artırmak, toplumsal fayda sağlamak ve devamlılığını

sürdürebilmek için çalışanlarının sahip olduğu yeteneklerden en iyi şekilde nasıl fayda sağlanabileceği konusu üzerinde hassasiyetle durulması gerekmektedir.

Literatürde çok fazla kaynak bulunmaması nedeniyle maliyet ve zaman kısıtları da göz önünde bulundurularak belirlenen, birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti işe yabancılaşma ve tükenmişlik değişkenlerinin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerini nasıl etkileyeceklerini ortaya koymak bu çalışmanın temel amacıdır. Bu amaçla hazırlanan anket formu ile Türkiye’de spor bilimleri alanındaki bölümlerde eğitim veren eğitim kurumlarında görev yapan akademik personelden toplanan verilerle yukarıda belirtilmiş olan değişkenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkileri incelenerek ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye’de spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Evrende yer alan eleman sayısı $\pm 25;1350$ kişidir. Hazırlanan anket formları elektronik posta aracılığıyla tüm akademisyenlere gönderilmiştir. Araştırmanın örneklemi, oluşturulan anket formunu cevaplayan 301 akademik personelden oluşmaktadır.

Tüm yapılan istatistiki analiz sonuçlarına göre zorunlu vatandaşlık davranışının birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, uyumlu kişilik, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma ve tükenmişlik gibi faktörler tarafından etkilendiğini ortaya koymaktadır. Oluşturulan hipotezlerin tamamının kabul edilmesi bu bağlamda önemli bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin bazı örgütsel tutum ve davranışları ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular, araştırma problemi ve hipotezlerine göre aşağıda tartışılmıştır.

A. Araştırma Problemleri ve Modeline İlişkin Tartışma

1. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey-Örgüt Uyumu İlişkisi

Birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve

$p = 0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey örgüt uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde negatif yönde bir korelasyon olduğu görülmektedir.

Birey-örgüt uyumu yüksek çalışanlar ile örgütün değerleri arasında yüksek derecede bir uyum söz konusu olacağından, çalışan gönüllü olarak ekstra rol davranışları sergileyecek, üstleri tarafından zorlanarak kendisinin olmayan görevleri yapmasına gerek kalmayacaktır. Çalışanların görev dışı rol ötesi davranışlarla karşılaşması onların örgüte olan ilgisini azalttığı ifade edilebilir. Birey-örgüt uyumunun azalması ile birlikte çalışanlarda düşük örgütsel bağlılık, düşük iş tatmini, yüksek iş stresi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları görülmektedir (Lauver ve Kristof-Brown 2001; Uçanok vd. 2009; Uysal-Irak 2014; Yıldırım Bulut ve Torun 2007).

Birey-örgüt uyumunun benzerlik görüşü, insanların ve örgütlerin benzerliklerinin birbirlerini cezbettiklerini, bu durumun ise çalışan adayının meslek seçim davranışını ve örgütlerin işe alma kararlarını etkilediğini ifade eder. Schneider'ın (1987) çekim-seçme-yıpranma modeline göre bireyin kişilik özellikleri ile örgüt arasındaki uyum, örgütün birey tarafından cezbediciliği, bireyin organizasyondaki bir pozisyon için seçildiği ve bu pozisyona adaylığı ile ilişkilidir (Yıldız 2013). Adaylar, bir işe başvurma sürecinde aday oldukları pozisyon ve örgüt hakkında bilgi edinirler. Bu süreçte başvurmayı düşündükleri örgütün benzerleri ile arasındaki farklılıkları da belirleyebilirler. Örgüt içinde diğer çalışanlardan elde edilen bilgiler bireyin iş davranışlarına dolayısıyla da birey-örgüt uyumu sürecine etki edebilir. Bununla birlikte yeni başlayan çalışanların yönetimin baskı ve zorlayıcı davranışlar sergilendiğine dair dış kaynaklı enformasyon nedeniyle bireyin örgüte uyum süreci zorlanabilir (Fishbein ve Ajzen 1975; Van Maanen 1977; Wanous 1980). Başvuracakları örgütün yönetim yapısı, lider profili, vizyon ve misyonu gibi bazı unsurlar onlar için cezbedici yada itici gelebilir. Bu nedenle benzerlikler önemli bir unsurdur. Toplulukçu kültür değerlerine sahip bireyler için örgüt ile uyumun daha önemli olduğu ve bu sebeple de birey-örgüt uyumu ile iş tutumları arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olacağı belirlenmiştir (Aktaş 2011). Benzer özellikleri taşıyan bireylerde oluşturulmuş bir örgütte olumlu bir iletişim ortamından söz edilebilir. Örgüt ve çalışma arkadaşları ile benzer özelliklere sahip olan

bireyler, çalışma ortamının olumlu havasından dolayı pozitif yönde etkilenebilir. Özellikle işe yeni başlayan çalışanlar için örgüte uyum süreci kısa olabilir ve örgüt maliyetleri (işgücü kaybı) azalabilir. Birey ve örgüt arasında iyi bir uyum olması durumunda birey çalışma arkadaşlarının oluşturduğu iç çevre ile iyi ilişkiler geliştirerek, görev ve sorumluluklarını kavrama ve gerçekleştirmede zorlanmayabilir. Böylesi yüksek uyum olan örgütlerde yardımlaşma ve fedakâr davranışların da yüksek olabileceği düşünüldüğünde yeni başlayanın yaşayacağı her türlü sorunun çözümünde kendisine destek olunabileceği de mümkün görülebilir. Bu durumda birey enerjisini işine harcayarak, olumlu ortamın sürdürülmesi için çaba sarf edip, karşılıklı iyi ilişkilerin sürdürülmesine katkıda bulunabilir. Birey kısa zamanda kendisini örgütün bir parçası olarak hissedecektir. Böylesi uyumlu örgütler amaçlarına ulaşmada avantaj sağlayarak ve çalışanların da iş ve yaşam tatmininin gelişmesine etki edebilirler. Bağlılık, iş ve yaşam tatmini artan bireylerin, örgüte olan uyumu da artacağı düşünüldüğünde, resmi işleri dışında yapılan fazla çalışmalara karşı daha toleranslı davranışlar sergileyebilecekleri düşünülebilir. Çalışanların yaşam doyumu birey-örgüt uyumu ile ilişkilidir. Daha yüksek yaşam doyumuna sahip bireylerin örgüte ve örgütsel amaçlara daha fazla katkı sağlayacağı düşünülebilir. Örgütsel açıdan bireyin yaşam doyumunu artırmak, çalışanı örgüte bağlı kılabilir. (Akbaş ve Çetin, 2015; Lauver ve Kristof-Brown 2001; Uysal-Irak 2014; Yıldırım Bulut ve Torun 2007).

Çalışanların ve örgütlerin temel özelliklerini ifade eden, bireysel ve kurumsal değerler arasındaki uyumun azalması bireyin örgütten uzaklaşmaya başlamasına neden olmaktadır. Bireyler kendi değer ve normlarına uygun bir örgütte çalışırlarsa hem bireysel amaçlara ulaşmada hem de örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde örgüte daha fazla katkı sağlaması muhtemeldir. Bedensel ve zihinsel olarak olumlu duygularla yüklü bireylerin yaratacağı görevdeşlik, örgütün sunduğu hizmetin kalitesine de olumlu yönde etki edebilir. Yanı sıra uyumlu örgütlerde kurallara uyma sorunları ve disiplin işlemleri azalabilir. Çalışanlar arası yüksek uyum sayesinde birbirlerine destek olarak olası eksikliklerin kapatılmasına katkı sağlanabilir. Çalışanların kişisel özellikleri ile örgüt özelliklerinin uyuşmadığı durumlarda, iş arkadaşları ve iş çevresi ile iç çatışmaların olduğu açık bir birey-örgüt uyumsuzluğu ortaya çıkar. Çalışanın örgütteki diğer bireylerle benzer özelliklere sahip olması bütüncü uyuma, bireyin örgütteki

eksiklikleri gidermesi ile de tamamlayıcı uyuma katkıda bulunur (Aktaş 2011; Chatman 1989; Judge ve Ferris 1993; Ng ve Sarris 2009; Westerman ve Cyr 2004). Değerler açısından uyum düzeyi azalmış bir çalışan, kendisinden beklenen başkalarına karşı yardım etmeye yönelik ekstra işlere karşı daha mesafeli yaklaşabilir hatta bu tür beklentileri tamamen reddedebilir. Bu nedenle birey-örgüt uyumu azalarak, çalışma ortamından ve arkadaşlarından uzaklaşabilir. Bu türlü durumları azaltmak için örgüt içi sosyalleşme uygulamaları gerçekleştirmek faydalı olabilir. Bireysel ve örgütsel sosyalleşme uygulamaları birey-örgüt uyumuna katkıda bulunur. Sosyalleşme özellikle örgüte yeni başlayanlarla örgüt arasında birey-örgüt uyumunun sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle örgüt içi sosyalleşme uygulamalarına önem verilmelidir (Cable ve Parsons 2001; Chatman 1991).

Örgüte uyumu kolaylaştıran bir diğer unsur ise örgütsel ödül sistemleri ve iletişim modellerinin çalışan kişiliği ile uyum sağlayıcı nitelikte olmasıdır. Örgüt uyumunun azalması örgüte yönelik yeni insan kaynağı ihtiyacının oluşmasına neden olabilir. Çünkü çalışanların uyumsuzluk yaşadıkları örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları artarak çalışma performansları azalır, duygusal bağlılıklarındaki azalma ile birlikte kendilerini örgüte ait hissetmemeye başlarlar (Bowen, Ledford ve Nathan 1991, Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Tom 1971, Uçanok vd. 2009, Verquer vd. 2003). Bir örgütün kuruluşundan itibaren uzun yıllar boyunca gelişmesine tanık olan, bu süreçte ekstra gönüllü davranışlar sergileyerek kendi hayatından ödün vermek pahasına, amatörce iyi niyetli bir düşünceyle canhıraş şekilde işini yapan çalışan örgütsel vatandaşlık davranışı özellikleri sergileyen, personelin dahi bunca emek ve duygusal bağı bir kenara iterek örgütten ayrılmaya yönelik tutum geliştirebilir, hatta ayrılmaya yönelik davranışlar sergileyebilirler. Kurumsal hafıza ve entelektüel sermaye olarak değerlendirilmesi gereken bu tür çalışanların birey-örgüt uyumuna etki eden bir faktör olan, duygusal bağlılığının azalması çalışanın örgütle bağının kopması, bazen yeri zor dolduracak bir boşluk yaratmaktadır (D.-C. Lee vd. 2012, Hoffman ve Woehr 2006, Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Uçanok vd. 2009, Uysal-Irak 2014, Verquer vd. 2003,). Çalışanların duygusal bağlılığını sağlamada insan kaynakları uygulamalarına olan bakış açısı önemlidir. Ama kesin olan şudur ki, örgütsel uyumu azalan bireylerin işten ayrılma niyeti artar (Gürbüz ve Bekmezci 2012; Uysal-Irak 2014) ve ayrılma davranışı ile

sonuçlanır. Bu durum yeni insan kaynağına, hem de niteliksel özellikleri güçlükle bulunabilecek bir çalışan ihtiyacı oluşturabilir. Birey-örgüt uyumundaki azalma sonucunda, çalışanın işten ayrılması ile ortaya çıkabilecek iş boşluğu, nitelikli “yani akademik anlamda uzmanlaşmış” akademisyenler açısından düşünüldüğünde, hizmetin aksamasına, hizmet kalitesinin düşmesine neden olabilir. Bu nedenlerle akademik birimlerdeki personel devir hızı ciddiyle takip edilmeli, gerekli önlemler alınmalıdır. Bunun yanı sıra günden güne artan üniversite sayısı ve yeni açılan bölümlerle birlikte rekabete dayalı bir işgücü piyasası oluşmaktadır. Araştırmalar, birey-örgüt uyumunun rekabete dayanan iş çevresi ve dar işgücü piyasasında gerekli olan adanmış işgücünü sağlamak için anahtar olduğunu iddia etmişlerdir (Bowen, Ledford, ve Nathan 1991; Kristof 1996). Bu tür rekabet ortamları örgütlerin varlığını zamanla tehlikeye atabilecek, tercih edilebilirliğini azaltacak olumsuz sonuçlara yol açabilir. Ayrıca dar işgücü piyasasının varlığı, yani donanımlı, nitelikli, yetenekli, bilgili akademisyenlerin yetiştirilmesinin zaman ve maliyet kısıtları da örgütler için bir başka tehlike olarak görülmektedir. Yüksek birey-örgüt uyumunu sağlamak, örgütteki işgücünü bağlı ve esnek tutmak ve bu vasıta ile rekabetçi baskılarla mücadele etmek açısından çok önemlidir. Bu nedenle örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme konularında geliştirici uygulamalar yapılabilir (Akbaş ve Çetin, 2015; Kristof 1996; Öcel 2013, Polatçı vd. 2014, Uçanok vd. 2009, Verquer vd. 2003).

Literatürde ifade edilen bu bilgilere dayanarak, birey-örgüt uyumunun en temel özellikleri arasında, bireysel ve örgütsel değer, amaç ve hedefleri gösterebiliriz. Değer ve hedefler açısından çalışan beklentileri ile örgüt beklentileri arasındaki uyumun azalması halinde oluşabilecek birey-örgüt uyumsuzluğu, hem örgüte hem de bireye çeşitli zararlar vermektedir. Örgüt çalışanından yeterli performansı alamamakta, çalışan ise yaşayacağı iş stresi nedeniyle işten ayrılmaya yönelik tutum geliştirme, hatta yeni iş arama çabaları gibi davranışlara girişerek bu süreçte işinden uzaklaşabilir. Her iki taraf için de olumsuz sonuçlara yol açabilecek birey-örgüt uyumsuzluğu yöneticiler tarafından dikkatle izlenmeli, özellikle işe alım süreçlerinde tercih edilecek yeni çalışanların belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken bir konu olarak ifade edilmektedir.

2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Birey-İş Uyumu İlişkisi

Zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey-iş uyumu ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda; birey-iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan birey iş uyumu ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Bireyin arzuları veya yetenekleri açısından bakıldığında, zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemeye maruz kalmaları, resmi görev ve sorumlulukları dışında işler yapmaya zorlanmaları, meslektaşlarına veya yöneticilerine yardım etmeye zorlanmaları ve bu yönde sosyal baskı hissetmeleri bireylerin arzu ve istekleri dışında gerçekleşmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, kendi tercihleri dışında işler yapmaya zorlanan çalışanların birey iş uyumunun azaldığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, algılanan birey-örgüt uyumu ve bağlamsal performans arasında yordanan pozitif ilişki (bir çalışanın görev tanımı dışında sergilemekte olduğu ekstra rol davranışları) bulgusu ile desteklenmiştir (Lauver ve Kristof-Brown 2001).

Araştırma sonuçlarına göre, spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin birey-iş uyumunun yüksek olduğu söylenebilir. Akademisyenlerin büyük kısmı işin gereklerini karşılayacak bilgi ve beceri açısından donamlı olduklarını ifade etmektedirler ($\bar{x}=4.20$). Çalışanların iş uyumunun yüksek olması olası zorunlu davranışları tolere edebilir. Ayrıca spor eğitiminin doğası gereği yapılan ek çalışmalar (antrenmanlar, yarışmalar ve bunların için gerekli seyahatler) gibi konuların akademisyenler tarafından normal bulunduğu düşünülebilir. Akademisyenler, bilimsel çalışmaların yanında sportif faaliyetlerle ilgilenmekten mutlu olabilirler; çünkü genellikle sporcu kökenli veya en azından bir spor dalı ile amatörce de olsa ilgilenmişlerdir. Bu gibi nedenlerle birey-iş uyumunun yüksek olması olağan karşılanabilir.

Çalışanların birey-iş uyum algıları yüksek olduğunda özellikle iş tatmini ve işten ayrılma niyeti, iş performansı, örgütsel bağlılık, işte kalma niyetleri, işe katılım, sağlık ve adaptasyon, örgütsel etkililik, düşük stres ve daha düşük geri dönüş gibi pek çok olumlu sonucu belirlenmiştir (Bangcheng vd. 2010; Caldwell ve O'Reilly 1990; Demir,

2015; Saks ve Ashforth 1997; Yıldırım Bulut ve Torun 2007). Yapılan çalışmalardan hareketle, spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin birey-iş uyumunun yüksek olduğu da dikkate alındığında; işlerine bağlı, iş tatmini yüksek ve benzer değerlere sahip olduğu bu nedenlerle de zorunlu vatandaşlık davranışının birey-iş uyumu ile negatif yönde korelasyonu olduğu ifade edilebilir.

Birey-iş uyumu algılanan kültür ve kültür uyumu ile ilişkilendirilmiş bir kavramdır (Meyer vd. 2010). Araştırmalarda, bireyci kültürel değerlere sahip bireyler için iş uyumunun daha önemli olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya konu olan akademisyenler hem bilim dalları hem de spor dalları açısından farklılıklar göstermektedir. Takım sporları veya bireysel sporlarla ilgilenen akademisyenlerin kültürel değer yargıları birbirinden farklı olabilir. Bireyci kültürel değerlere sahip çalışanların iş tutumları ilişkisi daha kuvvetli olacağı ifade edilmiştir (Aktaş 2011). Bu bağlamda çalışanların farklı kültürel değerlere sahip olmaları onların tutum ve davranışlarına da etki edebilir.

Çalışanları birbirinden ayıran bir unsur da birey-iş uyumuna etki eden hedef uyumudur. Hedef uyumu bireyin kültürel değerleri ile ilgili olabilir. Çalışanın lider ve emsal çalışanlarla arasında olan, hedef uyumu, çalışanın yaptığı işe verdiği değerler ile diğerleri arasındaki kıyaslamadan kaynaklanır ki, akademik dünyada aşırı uzmanlaşma gibi nedenlerle bu tür çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. Ayrıca çalışanın kişisel özellikleri, örgütsel ve bireysel değerlere yönelik farklılıkları da bu tür çatışmaların sebepleri olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda tüm çalışanları içine alan örgüt kültürü, bireyin örgüte uyumunda önemli bir etken olarak görülebilir. Kişisel değer ve normlar ile örgütsel değer ve normlar arasında oluşacak çatışmalar ve çalışanlar arası ilişkilerde oluşabilecek değer ve norm çatışmaları birey-iş uyumunu etkileyebilir.

Çalışanın bedensel özellikleri, bilgi düzeyi ve iş yapma becerisi, deneyimi ve işin gerekleri yani bireyin taşıması gereken işe dair nitelikler ile yapılan iş arasında uyum yoksa çalışan, yönetimin verdiği diğer işleri yapmak zorunda kalabilir, görev tanımı dışındaki işlerle meşgul olabilir. Bireyler sahip oldukları niteliklere uygun, sevdiği bir işi yaptıklarında ise (örneğin uzmanlık alanındaki spor derslerini vermek)

daha mutlu olabilir, işlerine karşı olumlu tutumlar geliştirerek ona uygun davranışlar sergileyebilirler. Öğretmenlik yeteneklerine sahip olmasına rağmen çok sayıda ve çok çeşitli ders vermeleri beklenen akademisyenler, akademik ve öğretmenlik anlamında yeterli oldukları halde bu yükün altından kalkmakta zorlanmaktadırlar. Birçok bölümde akademisyenler belirli bir konunun uzmanı ve o alanla ilgili geniş bir bilgi birikimine sahip olmaları gerektiği beklentisiyle karşı karşıyadırlar (Hattie ve Marsh 2002). Akademisyen kişisel özelliklerine aykırı bir iş yaptığında ise zorlanabilir, bunun sonucunda iş tatmini azalabilir ve performansı da aynı oranda düşebilir. Akademik yaşama ait yapılmış güncel çalışmalar, dünya genelinde akademisyenlerin ağır iş yükü, maaş aralıklarındaki daralma ve adaletsiz ücret dağılımı gibi problemlerle karşı karşıya oldukları görülmektedir (Odabaşı, vd. 2010). Yaptığı iş karşısında aldığı hazzı ve kazanımlarını değerlendiren akademisyen, görev tanımı dışında kalan işlerle veya niteliklerine uygun olmayan işlerle ilgilenmek zorunda olduğunda, işini anlamsız bulduğunda, kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmekte güçlük çekebilir, iş tatmini azalabilir ve işe dair olumsuz tutumlar geliştirebilir.

İşin sonuçlarına doğrudan etki eden birey-iş uyumu örgütler için yeteneklerin kullanılmasında önemli bir unsurdur. Çalışanların istekleri ve mevcut istekleri karşılayabilecek kaynaklara sahip örgütler veya iş gereksinimleri karşılayabilecek çalışan yeteneklerinin karşılıklı uyumu neticesinde ortaya çıkar. Araştırmacılar için üzerinde önemle durulması gereken birey-iş uyumu çalışan niteliklerinin tanımlanması, iş gereklerinin ve sorumluluklarının ifade edilmesi, yetkinliklerin belirtilmesi gibi unsurları barındıran iş tanımlarının hazırlanmasında dikkatle irdelenmesi gereken bir kavramdır. Çalışan adayının işe alınması ve işe alıştırma sürecinde ortaya çıkacak tüm maliyetlerin iş tanımının doğru ifade edilmesi ve işe uygun adayın belirlenmesinde kritik nokta olarak ifade edilebilir. Akademisyenlerin işe alım sürecini incelediğimizde, adaylar öncelikli olarak bir alanda en az bilim uzmanı unvanına sahip olmalı, yabancı dil bilmeli ve yapılacak uzmanlık sınavlarında başarı göstermelidir. Bunların yanı sıra spor eğitim kurumlarında çalışacaklar için en az bir spor dalında yetkinliğe sahip olmalıdırlar. Tüm bu yeterlilikler incelendiğinde birey beklentilerinin ötesinde bir durum meydana gelebilir. Yeterliliğini sağlamış bireylerin çalışmak istedikleri

kurumlarda bir ihtiyaç oluşması gereklidir. Bu durumda adayın iş niteliklerine uygun olup olmaması daha sonra irdelenmekte,

Çalışanların özelliklerine uygun statülerde çalışması gerekir. İş statü uyumu olarak ifade edilen kavram, daha yüksek düzey iş statü uyumuna sahip çalışanların, pozitif iş tavırları ve üretken davranışlar sergilediğini iddia etmiş, daha yüksek düzeyde iş statü uyumuna sahip çalışanların işlerinden daha tatminkâr oldukları, işlerine karşı daha bağlı ve ilgili olduklarını belirlenmiştir (Holtom vd. 2002). Buradan da anlaşılacağı üzere akademisyenlerin bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklere uygun statüde olmaları bağlılık ve performansına etki edebilir. Burada ifade edilmek istenen; yöneticilerin çalışanları yeteneklerine uygun işlerle görevlendirilmelerinin daha doğru olduğudur. Araştırma bulgularından da yola çıkarak, çalışanlara yapılacak olan sosyal ve yönetsel baskının birey-iş uyumunu azaltacağı ifade edilebilir.

Sözleşmeli ve daimi statüde çalışan akademisyenler için önemli bir bulgu da birey-iş uyumunun sabit süreli ve/veya bilgi-yoğun kalıcı bir pozisyon için uygun olduğudur (Sekiguchi ve Huber 2011). Akademisyenler doçentlik kadrosu ile daimi statüye geçerler. Ancak bu süreçten sonra kalıcı bir pozisyon elde etmiş olurlar. Diğer akademik unvanlara sahip akademisyenler ise süreli sözleşmeli kadrolarda istihdam edilirler.

Araştırma sonuçlarından hareketle yukarıda ifade ettiğimiz birey-iş uyumu değişkeni akademisyenler için önemli konudur. Akademisyenler sözleşmeli olarak çalıştıkları sürelerde bazı davranışları istese de istemese de sergilemek zorunda kalabilirler. Uzmanlık alanı dışında derslere girmek zorunda kalmaları, resmi ders yükü zorunluluğundan fazla ders verilmesi, diğer görevlendirmeler gibi birçok konuda baskı altında kalabilirler. İş güvencesizliği nedeniyle, yönetimin veya bölüm başkanlığının baskı ve zorlayıcı uygulamalarına karşı boyun eğici davranışlar sergileyebilecekleri düşünülebilir.

3. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Uyumluluk Kişilik İlişkisi

Uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27 incelendiğinde en yüksek ilişkinin uyumlu kişilik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Uyumluluk Kişilik Boyutu; örgütsel davranışta kişilik, bireysel, örgütsel ve çevresel özelliklerle ilgilidir. Uyumluluk puanı yüksek çalışanların iyi huylu, kibar, yardımsever ve diğerlerine karşı hoşgörülü olduğu ifade edilmiştir (Basım, Çetin ve Tabak 2009; Çetin ve Hazır 2012; Deniz ve Erciş 2010). Sosyal eşitlik teorisinin de desteklediği görüşe göre, bireylerin eşitlik beklentisi ile fedakârlık ve sempatiklik davranışları sergilediği görülmüştür. Dolayısıyla uyumluluk puanı yüksek çalışanların diğer çalışanlarla oluşturduğu bireysel ilişkiler de kuvvetli olabilir. Bu tür ilişkilerin genel ortalamasının yüksek olduğu örgütlerde yardımlaşma ve fedakârlık da yüksek olacağından çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışı puanları uyumluluk ortalamalarına göre daha düşük çıkabilir. Çünkü çalışanların kendilerinden beklenen ekstra rol davranışları sergileme konusunda uyumlu davranışları beklenebilir. Araştırma bulgularına göre akademisyenler, kendilerini uyumlu kişiliğe sahip olarak görmektedirler ($\bar{x}=3.04 - 4.45$). Uyumluluk özelliği yüksek bireylerin zorunlu vatandaşlık davranışını algılamaları zor görünmektedir. Uyumlu bireyler fedakar davranışlar sergileyerek hoşgörülü ve en önemlisi işbirliğine yatkın kimselerdir (Costa ve McCrae 1992). Bu nedenle yönetimin işe dair görevlendirmelerine karşı direnç göstermeyebilirler. Uyumlu bireylerin lidere sadakat ve güven duyduğu, bağımsız hareket etmede isteksiz oldukları, uyumluluğu düşük bireylerin ise lideri sorgulayarak hareket ettiği ve lidere karşı gelme gibi fevri davranışlarda bulunabileceği belirlenmiştir. Araştırmaya konu olan akademik personelin yükselme ve kendini gerçekleştirme amacına ulaşma sürecinde uyumlu davranışlar sergileyerek olası bürokratik ve diğer engelleri aşabilirler.

Örgütsel tutum ve davranışlarda kişiliğin belirleyici bir rolü bulunduğu belirlenmiştir. İş yeri çalışma ilişkileri açısından işbirlikçi, fedakâr, uzlaşmacı tutumlara sahip çalışanların fazladan çalışmalarına neden olacak ekstra görevleri yerine getirme konusunda zorlanmayacakları düşünülmektedir. Benzeşmelere odaklanan bireyler olay

ve durumların ortak yönlerini görmeleri nedeniyle kuvvetli iletişim sahibi, kibar, diplomat, uyumlu ve sorun çıkarmayan özellikleri nedeniyle tercih edilirler. Farklılıklara odaklananlar ise rutine dayanmayan, risk ve macerayı seven ve farklı yönlerle odaklanan kişilerdir (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001). Zorunlu davranışlara maruz kalan çalışanların benzerlik veya farklılıklara odaklanan özelliklere sahip olmaları, onların kişilikleri ile alakalı olabilir. Kişilik özellikleri itibari ile uyumsuz davranış sergileyen özellikler sahip olan bireylerin daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışı algılayacağı düşünülebilir. Bu bağlamda, örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi olan kişiliğin, çalışanın işe ve örgüte olan hislerini ifade ettiğini ve bu hisleri sahiplendiğini söylenebilir. Bu tür olumlu özelliklere sahip çalışanların işlerinde daha başarılı olacağı, çalışma ilişkilerinde ve kişiler arası ilişkilerde daha ılımlı tutum ve davranışlar sergileyeceği görülmektedir. Böylesi tutumlara sahip bireylerin rolleri ve sorumlulukları konusunda daha hevesli oldukları bu nedenlerle de iş tatmini ve akademik başarısının yüksek olacağı belirlenmiştir. Olumlu özelliklere sahip uyumlu kişiliklerin ise zorunlu vatandaşlık davranışına dair zorunlulukları daha az hissedeceği düşünülebilir. Çünkü uyumlu kişiler fedakar ve uzlaşmacı özelliklere sahiptir (Hurtz ve Donovan 2000; Salgado 1997; Sıgı ve Gürbüz 2011; Topcu 2015a; Wernimont 1971).

İşyerinde zorlayıcı ikna davranışları veya rol ötesi davranışlar olarak tanımlanan zorunlu vatandaşlık davranışını kişilik kuramları açısından incelenebilir. Örneğin Sigmund Freud'un ortaya attığı psikoanalitik kuramında bahsedilen, id ego ve süperegoyu çalışma ortamı için şöyle tanımlayabiliriz. Burada id; bireyin işyerindeki asıl amaçları(yükselme, deneyim kazanma, günü kurtarma, fizyolojik ihtiyaçlarını karşılama vb.) ifade edebilir. Ego, işe dair tanımlanmış resmi görev ve sorumlulukları, süperegoy ise örgütün çalışanın uyması gereken davranışları (örgüt kültürü, örgütsel norm ve değerleri) ile performans beklentilerini açıklayabilir. Özellikler yaklaşımına göre ise çalışanlar sahip oldukları özelliklere göre sınıflandırılırlar. Akademik çalışma ortamında en önemli sınıflandırma olan akademik unvan, kişilik özelliklerinden farklı olarak kazanılmış bir statüdür. Üniversitelerde çalışan akademisyenler kazandıkları unvanlara ve işgal ettikleri pozisyonlardaki önem sırasına göre sınıflandırmaya tabi tutulabilmektedirler. Block'un tipolojisine göre esnek, kontrol altında ve kontrol dışı olarak sınıflandırılan, kişilik açısından bakılınca, akademisyenler ne düzeyde esnektir?

Veya neyin kontrolü altındadır? sorularına cevap aranmaktadır (Costa ve McCrae 1990).

Bireyin davranışlarına etki eden bir kavram da öznel normlardır. Öznel bir norm, “davranışı sergilemek veya sergilememek için algılanan sosyal baskıya işaret eder” (Ajzen 1991). Örneğin kırııcı, tehditkar ve küçük düşürücü ifadeler kullanan kötü niyetli bir yöneticinin, sosyal baskı yoluyla uyguladığı zorunlu vatandaşlık davranışı, karışığında çalışanlar kabul görme, beğenilme ve desteklenme beklentisi ile uyumlu davranışlar sergileyebilirler. Bu noktada bireyin öznel normları ile diğer birey veya örgüt normları arasında uyum olduğu da ifade edilebilir. Akademisyenler bir davranışı sergilemek veya sergilememek için sosyal bir baskı algılayabilirler. Bu algı bireyin öznel normuna uygun ise herhangi bir çatışma yaşamayarak, zorunluluk hali hissetmeyebilir. Araştırma sonuçlarında da ifade edildiği üzere zorunlu vatandaşlık davranışını en yüksek düzeyde etki eden değişken uyumluluktur.

Akademisyenler uzmanlaştıkları alanlarda, söz sahibi olma hakkı elde etmeleri gereği, o alanlarda yapılacak çalışmalarda bağımsız davranma eğilimindedirler. Çalıştıkları örgütün hiyerarşik örgüt tipine sahip olduğunu düşünenler, hedef yönelimli ve çok yönlü kariyer tercih ettikleri ifade edilmiştir. Yalnız bürokratik engelleri aşmak, amaca ulaşmak ve başarılı olmak için zaman zaman uyumlu davranışlar sergileyebilirler. Kaldı ki, kişilik özelliklerinden uyumluluk faktörünün akademik başarı ile olumlu yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Onay ve Zel 2011; Sıgır ve Gürbüz 2011).

4. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İşten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Tablo 4.27. incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki olmadığı görülmektedir. İşyerinde karşılaştığı zorlayıcı davranışların bireyin işten ayrılma niyetine etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteği (Tett ve Meyer 1993) anlamına gelen işten ayrılma niyeti, bilişsel ve davranışsal olmak üzere iki boyutta oluşmaktadır. İşten ayrılma niyeti bilişsel boyutta bir niyet iken; davranışsal boyutta, iş kayıtsızlık, işe devamsızlık, ilgisizlik ve fazla izin kullanma gibi sonuçlar olarak ortaya çıkar.

Birey açısından önemli bir konu da birey değerleri ile örgüt değerleri arasında yaşanan çatışmadır. Araştırmalarda örgütsel değer ve amaçlara olan inanç arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı belirlenmiştir (Çakar ve Ceylan 2005). Zorlayıcı yönde daha fazla çalışması beklenen bir bireyin yönetime dair algısı da olumsuz olacaktır. Kişisel değer ve inançlarına aykırı işler yapmak zorunda kalmak, kendi yeteneklerini kullanarak başkalarının faydalanmasına imkan sunmak gibi şeyler yapmak zorunda olmak kabul edilebilir bir davranış olamayabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi yüksek bir çalışan için böylesi durumlar normal karşılanabilirken, düşük düzeyli örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyenlerde zorunlu vatandaşlık algısının oluşacağı ifade edilebilir. Çalışanlar işe başlarken örgüt ile bir anlaşma yaparlar. Çalışanların işe alınma sürecinde örgüt ile yaptığı psikolojik sözleşmeye aykırı olarak görev tanımı dışında kalan işler yapmaya zorlanması yönündeki sosyal baskı veya beklenti, yani zorunlu vatandaşlık davranışı, psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi anlamına gelebilir (Büyükyılmaz ve Çakmak 2014). Zaten işten ayrılma niyeti yüksek bir çalışanın zorunlu vatandaşlık davranışı algılaması beklenilemez. Birey psikolojik anlamda o iş ve örgüt ile olan ilişkisini koparmıştır. Bu nedenle kendisine yaptırılacak işleri zorlayıcı olarak görmemesi normaldir.

Alanında uzmanlaşmış ve görev tanımı belirli işlerde çalışanlardan ekstra iş beklentisi onların değer ve amaçlarına aykırılık teşkil edebilir. Bu durum çalışanların örgüte olan bağlılığını azaltabilir. Bu görüşü destekleyen bir bulgu da örgütsel bağlılık işe katılımı birlikte modere edildiğinde işten ayrılmayı aza indirdiği belirlenmiştir (Çakar ve Ceylan 2005). Bu bulgulara dayanarak zaten işten ayrılmaya yönelik olumlu tutum geliştirmiş, belki de iş aramaya çoktan başlamış bir çalışanın uzmanlık alanı dışında işler veya ekstra işler yapmaya zorlanması, çalışanın yalnızca süreci devam ettirmek niyetinde olmasıyla alakalı olabilir. Belki de çalışan istifa etmek niyetinde değil veya yeni bir işe başlamaya dair süreci yaşıyordur. Bu nedenle araştırmada işten

ayrılma niyetinin zorunlu vatandaşlık davranışı ile ilişkili olmadığı bulgusu ortaya çıkarılmıştır.

Başka bir bulguda, çalışanların olumlu liderlik tutumlarına sahip olmaları ve yüksek örgütsel adalet algısı halinde işten ayrılma niyetlerinin azaldığı belirlenmiştir. Yönetimin çalışanlara yönelik uyguladığı tutum ve davranışların adil ve modern yönetim anlayışının işten ayrılmayı azalttığı görülmektedir (Baltacı vd. 2014). Çalışanların olumlu liderlik beklentisi, zorunlu vatandaşlık davranışı beklentisine sahip bir yönetim anlayışına taban tabana zıt bir durumdur. Çalışanlar arası adaletsiz uygulamalar, yine adil olmayan ödül ve ceza sistemleri bireyi olumsuz etkiler, özellikle lider-üye etkileşimi (Şahin 2011), lider ve çalışan arasındaki güven duygusu ile iş güvencesi bireyin bilişsel boyutta işten ayrılma niyetine etki ederek, alternatif iş imkânları aramaya iter.

Bunlara ek olarak, örgüt içinde yaşanan kişilerarası düzensiz ilişkiler (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014) işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir. Örgütsel yapıdaki mevcut iletişim kanalları, çalışanların yönetici veya meslektaşları ile iyi bir iletişim kurmasında önemli bir faktördür (Eronat 2004). İletişimi kolaylaştıran, ihtiyacı olan bilgilere kolaylıkla ulaşabilecek uygulamaların bulunduğu örgütlerde iletişim ortamının yüksek seviyede olması çalışanların karşılıklı ilişkilerini etkileyecektir. Çalışanların diğer meslektaşlarına veya yöneticisine karşı yardıma mecbur kalmaya zorlaması gibi bir durumun meydana geldiği bir örgüt ikliminde çalışanlar arası ilişkilerin ve iletişimin iyi olmadığı ifade edilebilir.

Çalışanlar yöneticilerin kendilerine karşı sergilediği tutum, iş yerindeki adaletsizlik, güvensiz ilişkiler, iş güvencesizliği ve değerler çatışması gibi nedenlerle işten ayrılmaya niyet ederler veya ayrılma davranışı sergilerler. Çalışanların işten ayrılmasına neden olan en önemli sebeplerden birisi de güvendir. Güven kişilerarası düzeydeki ilişkilerle alakalıdır. Bu açıdan bakıldığında çalışanların lidere olan güven duygusu, çalışanların ve organizasyonun etkinliğine etki eder (Rousseau vd. 1998). Güven algısı yüksek örgütlerde karşılıklı sosyal alışverişin yüksek olacağı, iletişim kanallarının güçlü olacağı ifade edilmiştir. Güven algısı liderin özellikleri ile alakalıdır.

Lider örgüt içi ortamı güvenilir kılmasıyla çalışanların örgütte kalma isteği de artabilir. Araştırma sonuçlarına göre baskı ve zorlayıcı davranışlarla yaptırılan görev tanımı dışında kalan işlerin çalışanların örgütte kalma isteği ile ilişkisi bulunamamıştır. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile yüksek düzeyde ilişki beklediğimiz ve bu doğrultuda kurduğumuz hipotez regresyon analizleri ile elde edilen sonuçlar ile ilişkisinin tam anlamıyla belirlenemediği, farklı yöntemlerle denenmesi halinde daha anlamlı sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir.

5. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle İşe Yabancılaşma İlişkisi

İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27’den hareketle işe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında yüksek düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

İşe yabancılaşma, iş hayatında merkezi bir konumdadır. Günümüz çalışma hayatında, sıklıkla araştırılan konular arasında insan, yani örgütün beşeri sermayesinden en etkili ve verimli şekilde yararlanmak üzerine odaklanmış çalışmalar artmaktadır. İnsan, ömrünün yaklaşık üçte birini çalışarak geçirdiğini düşündüğümüzde çalışma hayatı ve ilişkileri bireyi etkileyen, en önemli nedenler arasında sayılabilir. Çağın hastalıkları arasında gösterilen yabancılaşma, yani yabancı olma hali, bir insanın hayatını, insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir. Özellikle sanayi toplumlarındaki insan ilişkilerini etkileyen bu kavram, modern toplumların getirdiği “uzmanlaşma ve iş bölümü” ile toplumun bireylerin birbirlerine ve diğer şeylere yabancı kalmasına neden olmaktadır. Birbirlerinden, belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmayı ifade eden psikolojik bir durumdur.

Çalışma hayatında birey ve grup ilişkileri açısından önemli bir kavram olan işe yabancılaşma; çalışanların işle ilgili ürün, süreç, sosyal etkileşim ve yeteneklerini gerçekleştirme gibi iş koşullarından hoşnut olmaması ile ilgilidir ve bir tür iş stresi olarak tanımlanmıştır (Cheung 2008). Yoğun denetim uygulamaları, işin rutinliği ve iş koşullarından duyulan hoşnutsuzluk işe yabancılaşmayı artıran etmenlerdendir (Ulusoy 1988). Burada işin rutinleşmesi çalışanın işe karşı olan ilgisini azaltmaktadır. İşe ilgisi

ve örgüte bağlılığı azalan bireylerin, belirlenmiş görevler dışındaki işlerle ilgilenmek zorunda kalmaları, zaten bağlılığı düşmüş bireyler için olumsuz algılanarak ve zorunlu vatandaşlık davranışı hissetmelerine neden olabilir. Güncel araştırmalara göre çalışan bağlılığını artırmada yeni yaklaşımlardan birisi işin yeniden yapılandırılmasıdır. İşin yapılandırılması süreci, katılımcı bir anlayışla gerçekleştirilmesi halinde çalışanların bağlılığını artıracak ifade edilmiştir (Cheung 2008). Bir kamu görevlisi olan akademisyenler için bu süreç yasal merciler tarafından gerçekleştirilmektedir. Akademisyenler hali hazırda 2547 Sayılı Kanun'a göre çalışmaktadırlar. Lakin gitgide artan rekabet koşulları üniversiteleri farklı arayışlar içine itmekte, tercih edilebilirlik kriterlerinde sürekli bir gelişme amaçlanmaktadır. Bu tür rekabet ortamlarının yeni görev ve ekstra işler oluşturacağı aşıkardır. Bu noktada tanımlanmayan işlerin yaptırılması, yönetsel bir baskı oluşturarak çalışanların örgüte yabancılaşmasını etkileyerek örgüte uyum sorunlarına yol açabilir (Özbek 2011; Şirin 2009).

İşe yabancılaşmanın çalışanın verimliliğini ve performansını olumsuz etkilediği genel kabul gören bir görüştür. Sözleşmeli çalışanların iş güvencesizliği düşüncesi işten soğumalarına ve işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Diğer bir etken ise kazanılan uzmanlık alanına karşı hizmet alan kişi veya yapılardaki yetersizlik olarak ifade edilmektedir (Cheung 2008, Kanungo 1992). Çalışma alanında uzun yıllar emek vermiş, ciddi çalışmalara imza atmış, büyük başarılar elde etmiş bir fizik profesörünün, değişen sosyo-ekonomik şartlar nedeniyle fizik alanının tercihinde azalmalar ve dolayısıyla düşük kapasitedeki öğrencilerle çalışmak zorunda kalması nedeniyle öğrencilerini uzmanlığından faydalandıramaması işine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Eğitim öğretim sektöründe ise aşırı ders yükü, kalabalık sınıflar, materyal eksikliği ve sosyo-ekonomik sorunlar işe yabancılaşmaya neden olmaktadır. Yetersiz koşullardan memnun olmayan bireyler günden güne işlerine yabancılaşmaktadırlar. Akademisyenlerin hem araştırma hem de öğretim yapabilmeleri için yeterli zamanları ve enerjileri bulunmamaktadır (Hattie ve Marsh 1996). Deem ve Lucas (2007) tarafından yapılan araştırmaya göre, akademisyenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinden çok bilimsel araştırma yapmaya değer verdikleri belirlenmiştir. Çünkü akademisyenler, bilimsel araştırmaları sonucunda kariyerlerinde yükselme ve maddi kazanç elde ederler (Bates ve Frohlich 2000). Dolayısıyla akademisyenler eğitim-öğretimden çok araştırmaya öncelik

vermekte, zaman ve enerjilerini araştırma faaliyetleri için kullanmaktadırlar. Bunların yanı sıra araştırma faaliyetleri sonucunda parasal ödüller alabilmekte iken öğretim etkinlikleri genellikle ödüllendirilmemektedir.

Bunların yanı sıra çalışma ortamından hoşnutsuzluk yaşayan çalışanlar, dar işgücü piyasasında farklı bir çalışma ortamı bulmakta yaşadıkları zorlukların nedeniyle işini değiştirememekte ve işine yabancılaşabilmektedirler. Bu nedenlere ilaveten, hiyerarşik örgütlerde çalışanlar ve aşırı denetime maruz kalan bireyler güvensizlik hissetmekte ve memnuniyetsizlikleri de yabancılaşmaya neden olmaktadır. İşe yabancılaşmanın azaltılmasında en önemli faktör olarak meslektaş desteği ifade edilmiştir. Meslektaşların işe yabancılaşma yaşayan arkadaşlarına yapacakları duygusal destek son derece önemlidir. Bu noktada yönetim tarafından, meslektaşlarına veya yöneticinin kendisine, yapılacak ekstra işler konusunda destek olmaya zorlanan çalışanların, destek alma yerine destek vermeye zorlanmaları onların işe yabancılaşmasına neden olabilir. Örgütsel olarak yapılması gereken ise, örgütteki uyum süreçlerini hızlandıracak uygulamalar yapmaktır. En başta çalışanların karara katılımını destekleyici bir yönetim yapısına fırsat vermek örgütlerin işgücü kaybını azaltabilir.

İşe yabancılaşma profesyonel normları yerine getirmek için yetersizlik üzerine bir hayal kırıklığı olması nedeniyle bireyin kendi davranışlarını kontrol ile alakalıdır. Algılanan davranışsal kontrol, bireyin davranışını kolaylaştıran veya zorlaştıran kişisel ve dış etkenler üzerindeki kontrol seviyesi olarak tanımlanır (Aiken ve Hage 1966; Ajzen 1991). Yönetim anlayışı ile doğrudan ilişkili olan ve bireysel ve örgütsel çalışma şartlarından etkilenen çalışan verimliliği, çalışanın işe karşı yabancılaşmasına sebep olabilir (Tutar 2009). Bu görüşten dayanarak, yönetim tarafından yapılan görevlendirmeler (ders görevlendirmeleri) akademisyenlerin kendi yetkinliğine aykırı, meslektaşlarına veya yöneticisine yardım içerikli veya fazladan çalışma gerektirecek nitelikte işler olabilir. Bu durumda akademisyenler işine dair profesyonel normlarının gerçekleştirilmesinde engellenme hissedebilir. İşe dair davranışlarını tam irade ile sergileyemeyen akademisyenlerin sosyal veya yönetsel baskıya maruz kaldıkları ifade edilebilir. Araştırmadan elde edilen zorunlu vatandaşlık davranışı ile işe yabancılaşma

arasında orta düzeyde belirlenen ilişkiye dair bulgu diğer araştırma sonuçlarını ile desteklenmektedir.

Yapılan çalışmalarda işe karşı yabancılaşmış çalışanların, iş ve yaşam tatmininin azalması, düşük üretkenlik ve motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat, yüksek düzeyde iş gücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini gösterdiği ifade edilmiştir. İşe yabancılaşmış bireylerin, yenilikler araması, iş dışı şeylerle ilgilenmeleri, yeteneklerini gösterebilecekleri farklı örgüt ve gruplar aramaya yönelik davranışları, bu iş stresini azaltma yöntemleri arasında sayılabilir. Çalışanların çeşitli nedenlerle işe yabancılaşması örgütler için çeşitli sorunlar oluşturmaktadır. İşine yabancılaşan bireyin iş ve yaşam tatmini azalacaktır. Birey anlamsız bulduğu işi ile ilgili üretim sürecinden uzaklaşacaktır. Anlamsız ve değersiz bulduğu bir işte çalışan bireyin motivasyonu düşecek ve iş stresi yaşayarak, işe ve örgüte bağlılığı azalacak, özellikle örgüte karşı sadakatini yitirecektir. Tüm süreçler içerisinde birey, işini değiştirmek gibi radikal kararlar alabilir ve işten ayrılabilir. İşten ayrılan ya da uzaklaşan her çalışan yönetime ek maliyetler getirebilir. Öncelikle yöneticiler örgütsel ilişkileri dikkatle takip etmeli, olaylara örgütsel davranış bakış açısı ile yaklaşmalıdır (Tutar 2009).

Akademisyenler açısından bakıldığında ise gerek bilimsel çalışmalar gerekse de uygulamalı faaliyetler, onların uzmanlık alanları ile sürekli bir ilişki içinde tutmaktadır. Kendi istek ve uzmanlıkları dışında ek işlerle uğraşmaya zorlanmaları veya başkalarına yardımda bulunmalarına yönelik baskı altında kalmalarında, akademik hayatta çalışan tüm bireylerin belirli seviyede yetkinliğe sahip olduğu düşüncesi ile bu tür eğilimlere direnç gösterebilirler. Çünkü her bir akademisyen yaşam kalitesini veya unvanını yükseltmek, daha fazla söz sahibi olmak gibi nedenlerle bilimsel çalışmalar yapmakta; kişisel başarı ve statüsünü yükseltmeye yönelik çaba içerisine girmektedir. Bu nedenle öncelikli olarak kendi istek ve ihtiyaçları doğrultusunda çalışmaya meyilli olabilirler. Bu nedenlerle akademisyenlerin zorunlu vatandaşlık davranışı algısı daha yüksek olabilmekte, zorlama ve baskı altında kaldıklarında işine karşı yabancılaşabilmektedirler şeklinde ifade edilebilir.

İşe yabancılaşmayı etkileyen bir diğer unsur ise, yönetimin diktatörce otorite uygulaması ve çalışanların otoriteye fiziksel olarak ulaşamama halidir. Bu durumun yöneticiler ve çalışanlar arasında büyük konumsal uyumsuzluklar bulunduğu ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Pearlin 1962). Üniversitelerde akademik unvan farklılıkları bulunduğu dikkate alındığında, özellikle doktora sonrası öğretim üyesi pozisyonuna ulaşanlar ile öğretim elemanları arasında yüksek bir konumsal fark mevcuttur. Örgütte uygulanan yönetim tarzı konumsal farklara göre işe yabancılaşmayı etkileyebilir. İşe yabancılaşmanın azaltılmasında en önemli etkenlerden biri de meslektaş desteğidir. Meslektaş desteği de işe yabancılaşmanın azaltılmasında makul bir role sahip olduğu ifade edilmiştir (Demirel, Ökten ve Kunday 2012). Meslektaş desteğinin geliştirilmesi için, örgütsel yaşamda önemli bir yeri olan örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkâmlık, centilmenlik ve nezaket boyutlarını sergileyen çalışanların desteklenmesi ve ödüllendirilmesi faydalı olabilir. Bulgular neticesinde örgütsel sosyalleşmenin desteklenmesi işe yabancılaşmayı azaltabilir. Sosyalleşmeyi desteklemek ise çalışanlara sosyal ve yönetsel baskı, yani zorunlu vatandaşlık davranışı uygulayan bir yönetime aykırı bir davranış türüdür. Despot, otokratik ve kötü niyetli yönetimlerin çalışanları üzerinde uyguladığı, yıldırma davranışları olarak ifade edilen mobbing ile ilişkilendirilebilir.

6. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Tükenmişlik İlişkisi

Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif $p=0.01$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.27'den hareketle tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Yaptığı işlerden hatta hayattan zevk almayan birinin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyinin yüksek olması normal bir durum olabilir. Zira çalışan zaten işine ve çevresine karşı ilgiyi yitirmiştir. Rol belirsizliği ve rol çatışmasının tükenmişliğin tüm boyutları ile ilişkili olduğu ve bu değişkenlerin tükenmişliği etkilediklerini ifade edildiği çalışmalardan hareketle, zorunlu vatandaşlık davranışının rol belirsizliği ile alakalı olduğu düşünülebilir. Akademisyenler işi gereği bilimsel çalışmalar yapmak ve eğitim-öğretim faaliyetlerinde bulunmakla yükümlüdürler. Çalıştıkları örgütte bu yükümlülükleri dışında başka işler yapmaya zorlanmaları onların rol belirsizliği

yaşamalarına neden olabilir. Rol belirsizliği ise dolaylı yoldan tükenmişliğe neden olan bir faktör olarak görülmektedir. Akademisyen, bilimsel çalışmalarını gerçekleştirirken başkalarına yardıma bulunması yönündeki yönetsel baskı karşısında, kişisel amaçları ile bulunduğu pozisyon arasında bir rol çatışması yaşayabilir. Bunun yanı sıra çalışanın yardıma zorlandığı kimselerin idari personel olması halinde ise rol belirsizliği yaşayabilirler. Bu durumlar akademisyenlerin tükenmişliğinin artmasına neden olabilir. (Doğan, Demir ve Türkmen, 2016). Görev ve sorumluluklarına dahi ilgi göstermeyen bir akademisyene, rol ötesi işler yaptırılmaya çalışılması, fazla çalışma, sosyal baskı, ekstra iş yükleme, diğer meslektaşlara yardıma zorlama ve yöneticiye yardıma mecbur kalma gibi zorlayıcı davranışların akademisyenlerin tükenmişlik düzeyini daha da artıracığı düşünülebilir.

Tükenmişlik yaşayan kişi, insanlara yardım ederken, iş arkadaşları ile geliştirdiği sosyal ilişkiler nedeniyle yakınlaştığı insanların kişisel duygu yüklü taleplerini de yerine getirmesi yönünde beklenti içinde olduğunu hissederek, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılabilir. Bu tür aşırı taleplere ek olarak zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemesi beklenen, sosyal ilişkiler kurarak yakınlaştığı meslektaşlarının duygusal taleplerinin gerçekleştirilmesi için, sosyal veya yönetsel baskıya maruz kalan bireyin tükenmişlik hali daha da artabilir. Araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere zorunlu vatandaşlık davranışı tükenmişlikle orta düzeyde ilişkilidir. İleri safhada tükenmiş yaşayan bireylerde fiziksel, zihinsel ve duygusal açıdan yorgunluk hissinde artış görülmektedir. Bu nedenlerle bireylerin öncelikle yaptığı işten ve diğer şeylerden zevk alamadığı bir durum ortaya çıkar. Bireyin çevresi ile ilişkileri azalmış, yaptığı işe dair olumsuz değerlendirmelere kapılmış, işi anlamını yitirmiş ve yaşanılanlara kayıtsız kalır hale gelmiştir. Ruhsal açıdan sürekli stres halinde olan birey kendisini yenilemekte güçlük çekerek bir kısır döngüye kapılmıştır. Özellikle fiziksel enerjinin azalmasını ifade eden tükenmişlik kavramı, örgüt açısından çalışanların performansında düşüklük olarak değerlendirilmektedir. Olumsuz tutumlarla yüklü çalışanların çalışma ortamında yaratacağı etki örgütsel çıktıları da olumsuz etkileyebilir. Akademisyenlerin kıdem ve unvan (Sağlam 2011) değişkenleri açısından duygusal tükenmede farklılıklar gösterdiği çalışma sonuçlarına göre kıdem ile unvan

önemli bir bulgudur. Akademisyenlerin mesleğin ilk 10 yılında duygusal tükenme yaşadığı dikkate alındığında mesleğe yeni başlayanların ve öğretim üyesi dışındaki akademisyenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Iraz ve Ganiyusufoğlu'nun (2011) ulaştığı bu sonuçlara dayanarak, üniversitelerde akademik unvanların elde edilmesi için geçen sürede, akademisyenlerin işi gereği aşırı duygusal taleplere maruz kaldığı görülmektedir. Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramında ifade edilen, fazladan çalışma, ek işler yapma ve bu yönde beklenti ve zorlamaya yönelik yönetim tavrının elde edilen bulgularla benzerlikler gösterdiği ifade edilebilir. Başka bir bulguda ise akademik personelin tükenmişlik düzeyleri bakımından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük, kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu görülmüştür (Naktiyok ve Kaygın 2012). Akademisyenlerin kendi alanlarında uzmanlaşmakta, hatta çok spesifik konular üzerine çalışmalar yürütmektedirler. Bu sonuçlara göre kişisel başarı hissindeki artışın işyeri değiştirme veya unvan olarak yükselme niyeti ile ilgili olduğu düşünülebilir. Akademisyenler doçent doktor unvanı sonrasında daimi kadrolarda istihdam edilerek ve yükselmeye devam etmektedirler. Bu sayede karar verici mekanizmalarda bulunmaları ve alt kadroların da maruz kaldığı zorunlu vatandaşlık davranışını ifade eden ek işler yapmaktan kurtulabilirler. Bu nedenlerle kişisel başarı hissinde artış gözlemlendiği ifade edilebilir.

Bireyin iş ve örgüte karşı uyum düzeyinin azalması tükenmişlik düzeyini artıran diğer neden olarak belirlenmiştir. Çalışanın yaptığı iş ile yapması gerektiğini düşündüğü iş arasındaki farklılığın kaynağı, yönetimin çalışanın fikrini almadan yaptığı görevlendirmeler veya görevlendirilen alandaki personel yetersizliği olabilir. Uzmanlık, bilgi, beceri, yetenek ve deneyimin o işi yapmak için yetersiz olduğunu düşünen akademisyenlerin tükenmişlik düzeyinin artması olağan bir durumdur. Uzman olduğu çalışma alanının aksine başka alanlarda çalışmak durumunda bırakılan akademisyenlerin ise zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek olacağı düşünülebilir (Caldwell ve O'Reilly 1990; Wilk ve Sackett 1996). Spor eğitim kurumlarında çalışan akademisyenlerin doçentlik temel alanı Beden Eğitimi ve Spordur. Bu alanda doçentlik unvanı almış bazı akademisyenin alana dair tüm bölümlerde tüm dersleri verebileceğine dair bir algıları olabilir. Çünkü temel alan spor bilimleri ile ilgili tüm bölümleri kapsar niteliktedir. Bununla birlikte öğretim üyelerinin alan dışı bölümlerde istihdam edilerek

Yükseköğretim Kurumu'nun kriterlerinin yerine getirilmeye çalışıldığı bilinmektedir. Dolayısıyla atanmış olduğu bölümdeki dersleri gerek istekli gerek zorunlu kalarak yürütmek durumunda kalabilirler. Sonuç olarak uzmanlık alanı dışında işler yapmak belki de akademik olarak diğer bölümlerdeki öğretim elemanlarına destek olmak zorunda kalabilirler ki bu da zorunlu vatandaşlık davranışına maruz kaldıkları anlamına gelebilir.

Örgütlerin benzer özellikler taşıyan çalışanlardan oluşması beraberinde yüksek uyumluluğu getirebilir. Fakat çalışan ile örgüt arasında değer ve amaçlara yönelik çatışmalar oluşabilir. Bireyin önem verdiği davranış kuralları, örgüt çalışanları tarafından benimsenmemiş hatta hiç önemsenmeyen bir anlayışta olabilir. Bu nedenle çalışma hayatında karşılaştığı tutum ve davranışları onaylamayan bireylerin örgüte karşı düşünceleri de olumsuz olabilir ve tükenmişlik sendromu ile karşılaşabilirler. Değer çatışması yaşayan bireyin meslektaşlarına veya yöneticisine yardıma zorlanması kabul edilebilir bir davranış olmayabilir. Dolayısıyla bu tür davranışları istemese de sergilemek zorunda kalan akademisyenler zorunlu vatandaşlık davranışı algılayacaktır. İşine yabancılaşmış, işini anlamsız bulan akademisyenlerin genel yabancılaşmasının da artmış olabileceği düşünüldüğünde, iş ve işe dair tüm ilişkilere karşı genel bir anlamsızlık hali yaşayan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyinin artacağı görülebilir. Artan tükenmişlik yaşayan akademisyende oluşan, güç ve enerji kaybı karşısında, yönetimin kendisinden daha fazla çalışma veya ekstra işler yapmasını beklemesi ve bu yönde yönetsel baskı kurması, akademisyenin her şeyden uzaklaşmasına neden olabilir. Akademisyenlerin kadro, statü veya unvan beklentisinde olarak bu tür baskılara boyun eğebileceği de göz ardı edilmemesi gereken bir durumdur.

7. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile Medeni Durum İlişkisi

Medeni durum ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif ($p=0.001$) düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.16'dan hareketle çalışma statüsü ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Zorunlu vatandaşlık davranışı ile medeni durum değişkeni arasında literatürde daha öncelere dayanan herhangi bir bulguya rastlanılamamıştır. Bekar akademisyenlerin

zorunlu vatandaşlık davranışı düzeylerinin evli olanlara göre daha yüksek çıktığı belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak evli akademisyenlerin aile sorumluluklarının bulunmasını söyleyebiliriz. Evli akademisyenler, çocuk ve eşleri ile ilgili genel ihtiyaç ve sorumlulukları yerine getirmeleri gereğiyle, ek işler ve başaklarına yardım gibi konularda korunabilir, yönetimler tarafından görmezden gelinebilirler. Medeni durum değişkeninin zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyini etkilemesinin nedeni, yüksek yaşam doyumu, aile-iş çatışması/iş-aile çatışmasının azlığı, iş tatmini, yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı, yüksek örgütsel bağlılık düzeyi, örgütsel özdeşleşme, örgütsel emek, konumu koruma, iş alternatiflerinin azlığı ve tecrübe gibi birçok değişken tarafından etkilenebileceği düşünülmektedir.

8. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Görev Unvanı İlişkisi

Görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif ($p=0.011$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.17'den hareketle görev unvanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarında da ifade edilen bulgulara göre doçent doktorlar ile araştırma görevlileri arasında zorunlu vatandaşlık davranışında farklılıklar bulunmuştur. Bu durum doçent doktor unvanı alma ile birlikte daimi kadroya geçmeleri ve olağan süreç sonunda profesör olmanın hemen hemen kesinleşmesi ile açıklanabilir. Araştırma görevlileri için ise, yöneticiler ve diğer unvan sahibi akademik personelin istek ve beklentilerine karşı uyumlu davranışlar sergilemek zorunda kalmaları ile açıklanabilir. Çünkü araştırma görevlisi yüksek lisans ve doktora eğitimi sürecinde unvan sahibi akademisyenlerden ders alma ve tez yazma sürecinde birlikte çalışabilir ve çeşitli pozitif ya da negatif yönde etkileyici davranışlarla karşı karşıya kalabilirler. Özellikle olumsuz tutum ve davranışlarla karşılaşmak istemeyen bireyler de uyumlu davranışlar sergilemek zorunda kalabilirler. Diğer bir deyişle zorlayıcı ikna davranışları veya rol ötesi davranışlar sergilemek zorunda kalabilirler. Diğer taraftan doçentlik unvanını almış akademik personel bu süreci tamamlayarak, üniversitenin daimi kadrolarında yer alma hakkını kazanmış ve rekabet ortamları bu unvanla birlikte değişmiştir. Bu unvan onların, önceki ast unvanlara karşı baskıya maruz kalmalarını engelleyerek rahat bir hareket ortamı oluşmasına sebep olabilir. Bu durumların sebebi 2547 sayılı yasada

belirtilen daimi statü ile sözleşmeli statüde çalışıyor olma ile açıklanabilir. Üniversitelerde yalnızca profesör ve doçent doktorların daimi kadroda olmalarını da dikkate alarak mevcut yasanın, sözleşmeli statüde olan akademisyenleri uyumlu davranmaya zorladığı ifade edilebilir.

9. Birey-İş Uyumu İle Mezuniyet Alanı İlişkisi

Mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasında pozitif ($p= 0,018$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Tablo 4.18'den hareketle çalışma statüsü ile birey-iş uyumu arasında orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir.

Literatürde konuya ilişkin çalışmaların azlığı nedeniyle lisans mezuniyet alanı ile birey-iş uyumu arasındaki ilişkilere yönelik bir bulguya rastlanılamamıştır. Spor bilimlerinin multidisipliner bir çalışma alanı olduğu dikkate alındığında, üniversitelerin spor eğitimi kurumlarında beden eğitimi ve spor bilimleri alanının dışında kalan diğer alanlardan da akademik personel çalışmaktadır. Diğer alanlarda uzmanlaşmış bireylerin sportif etkinlikler ve çalışma ortamının özel koşulları (mesai sonrası antrenmanlar, il dışı spor müsabakaları, antrenörlük uygulamaları vb.) gibi farklılıklar nedeniyle yetkinlikleri bulunmayabilir. Böylesi sportif konularla ilgili çalışmalar spor alanı mezunları tarafından yapılmaktadır. Bu durum ise örgüt içi görevlerin dağılımında alan içi ve dışı olmak üzere bir ayırım yapılmasına neden olabilir. Bu durumda alan dışından olan akademisyenler, idari ve akademik işlerle daha fazla meşgul olmaları onların zorunlu vatandaşlık davranışı algılamalarına neden olabilir.

10. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İle Lisans Mezuniyet Alanı İlişkisi

Mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ($p= 0,203$) düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Tablo 4.19'dan hareketle lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki tespit edilememiştir.

Literatürde konuya ilişkin çalışmaların azlığı nedeniyle lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilere yönelik bir bulguya rastlanılamamıştır. Zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemek zorunda kalan akademisyenlerin mezuniyet alanlarından çok araştırmaya konu olan diğer değişkenlerle

ilişkilendirildiği görülmektedir. Akademisyenlerin yükselmeleri ile birlikte, elde ettikleri doçentlik ve profesörlük unvanları Beden Eğitimi ve Spor temel alanında kazanılmaktadır. Bu nedenle akademik titrlerde yükselen akademisyenlerin, lisans mezuniyet alanları önemini yitirmekte olduğu düşünülebilir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan, araştırma görevlilerinin profesör ve doçentlere göre daha fazla zorunlu vatandaşlık davranışı yaşadıkları sonucu düşünceyi desteklemektedir.

5.2. Sonuçlar

Spor eğitim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin bazı örgütsel tutum ve davranışları ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

1. Araştırma probleminde ifade edilen zorunlu vatandaşlık davranışı ile birey iş uyumu ve birey örgüt uyumu değişkenleri arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunmuştur.
2. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile uyumlu kişilik değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki bulunmuştur.
3. İşten ayrılma niyetinin diğer değişkenler ile birlikte çoklu regresyon modeline dahil edildiğinde zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.
4. İşe yabancılaşma ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur.
5. Tükenmişlik ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki bulunmuştur.
6. Medeni durumlar itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
7. Çalışan statüsü itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
8. Mezuniyet alanı itibariyle katılımcıların zorunlu vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

9. Lisans mezuniyet alanı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki tespit edilememiştir.

5.3. Öneriler

5.3.1. Yöneticilere Yönelik

- Bilimin üretilip aktarılmaya çalışıldığı kurumlar olan üniversitelerin duygu, düşünce ve anlayış açısından farklı çalışanlara sahip olması, yani heterojenliği bir zenginlik olarak görülebilir. Disiplinlerarası bilimsel çalışmalara katkı sağlayabilir. Yöneticiler çalışanların duygu, durum ve beklentilerini iyi analiz etmelidirler.
- Aşırı birey-iş-örgüt uyumunun üniversiteler açısından dezavantajlı yönleri de olabilir. Fakat homojenleşmiş gruplarla dolu bir üniversite ortamı, yüksek lise benzeri bir yapıyı oluşturarak gelişime engel olabilir. Bu nedenle aşırı uyumdan da kaçınılması grup dinamikleri ve işin bilimsellik doğası gereği faydalı olabilir.
- Bireyler konumlarını kendileri seçer ve bulurlar, rastgele atanmazlar. Üniversiteler için birey örgüt uyumunda dikkate alınması gereken bir konu da istihdam uygulamalarıdır. Üniversitelerde, yükselme kriterlerini yerine getiren çalışanların uygun kadro/unvanlara yükseltilmesi çalışanın örgüte uyumunu artırıcı etkenler arasında sayılabilir. Bu durumun çözüm merkezi üniversitelerin yetkili birimlerinin liyakat ve bilimselliğe değer veren bir anlayışta olması ile sağlanabilir. Bu tür değerlendirmelerin yapılacağı kurulların oluşturulmasında şeffaf olunmalıdır.
- Yöneticilerin üzerine eğilmesi gereken diğer bir konu ise örgüt içi sosyalleşmedir. Çalışanlar arası iletişim ortamı ve iş dışı sosyal ilişkilerin geliştirilmesi insan kaynakları maliyetlerini azaltabilir. Ülkemizde, doğum, ölüm, evlilik ve benzeri konularda uygulanan sosyal destek çalışmalarının daha da geliştirilmesi, örgüt çalışanlarının örgütü bir aile olarak tanımlamasına yönelik düzenli, tutarlı, bürokrasiden uzak, titrlerden arındırılmış rekreasyon

programları organize edilmeli, hatta bu tür organizasyonların sevk ve idaresi gönüllü çalışanlara bırakılmalıdır.

- Örgüt içi sosyalleşmeye yönelik olarak örgütsel vatandaşlık davranışının desteklenmesi ve örgüt içi iletişim kanalları geliştirilmesi, birey-örgüt ve birey-iş uyumunun geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.
- Yöneticilerin özellikle ders dağılımlarının yapılmasında çalışanın akademik yetenek, kabiliyet ve bilgi durumuna uygun görevlendirmeler yapmaları çalışanların birey-iş uyumunu artıracak beklenmektedir.
- Çalışanların değerleri ile örgüt değerleri arasındaki uyumun geliştirilmesi gereklidir. Örgütsel değerlerin yazılı hale getirilerek ifade edilmesi, bu değerlerin kamuoyuna ilan edilmesi, kurumun bu değerlere bağlı kalacağını bildirilmesi anlamına gelir. Bu durumda ise, gerek mevcut çalışanlar gerekse de çalışmak isteyen adayların bilgilendirilmesi sağlanarak olası maliyetler azaltılabilir.
- Birey-iş uyumuna etki eden bir başka faktör ise hedef uyumudur. Çalışanın lider ve emsal çalışanlarla arasında olan hedef uyumu çalışanın yaptığı işe verdiği değerler ile diğerleri arasındaki kıyaslamadan kaynaklanır ki, akademik dünyada aşırı uzmanlaşma gibi nedenlerle bu tür çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. Örgüt görev ve sorumlulukları ile önceliklerinin açıkça tanımlanıp, çalışanlara duyurulması bu tür çatışmaları azaltabilecek uygulamalardan sayılabilir.
- Örgütsel yapıya ilişkin yapılacak araştırmalar desteklenmelidir. Elde edilecek tüm bulgular bireysel tercihler ve çalışan ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik uygulamalar geliştirilmesinde faydalı olabilir.
- Yöneticilerin çalışan tercihleri veya ihtiyaçlarına yönelik destekleyici tutum ve davranışları da bireyin örgüte uyumuna katkı sağlayan nedenler arasında sayılabilir. Yöneticilerin çalışanlara uygulayacakları liderlik yöntemleri dikkatle seçilmeli, çalışanlar arası ayrımcılık yapılmamalı ve örgütsel adalet algısı zedelenmemelidir.
- Çalışanlar kişiliği ve kimliği açısından kazanılan statüye uygun pozisyona (örneğin doktora diploması ile yardımcı doçent kadrosuna) atanma konusundaki süreç 2547 sayılı yasada değişiklik yapılarak bu durum güvence altına alınmalıdır.

- İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik örgüt içi sistemlerin oluşturulması ve ilan edilmesi veya bu ve benzeri durumları kapsayan etik değerlerin oluşturularak ilan edilmesi yanlış anlaşılmalari ve suiistimalleri azaltabilir.
- Kamu'da çalışan bireyler, aynı özlük hakları ve ücret sistemlerine tabi olmaları nedeniyle, kendilerini diğer çalışanlarla kıyaslarlar. Bu tür sorunları aşmanın diğer yolu da örgüt içi iletişim sistemlerinin geliştirilmesidir. Örgütsel yapının özellikle iletişim boyutu gözden geçirilmeli, biçimsel ve hiyerarşik yapılara alternatif yeni iletişim ağıları kurulmalıdır.
- Yönetimin çalışanlara yönelik uyguladığı tutum ve davranışların adil ve modern yönetim anlayışının benimsemeleri ve buna yönelik hizmet içi eğitimler planlanması faydalı olabilir.
- İnsan kaynakları yönetimi planlamalarına yönelik kurullar oluşturulmalı ve örgütsel büyüme hedefleri doğrultusunda geliştirilecek personel politikaları izlenmelidir.
- Örgüt yönetimi tarafından alınan tüm kararlar yönetim anlayışıyla ilan edilmeli, kurumsal hafıza ve arşiv uygulamaları geliştirilmelidir.
- Çalışanların örgütle olan özdeşleşmesini geliştirmek amacıyla işe yeni başlayan personele yönelik oryantasyon çalışmaları, örgüt çalışanlarının da katılımı sağlanarak iyileştirilmelidir.
- Görev dağılımlarında, yapılacak işlerin zorluk derecesine dikkat edilmelidir. Ayrıca görevlerin süreleri de dikkate alınmalıdır.
- Çalışanların yeni başlayacakları proje bazlı çalışmalarda (üniversitelerde yapılması beklenen çalışmalardır) desteklenmelidir. Bu bağlamda akademisyenlerin bu tür girişimlerin önündeki bürokratik ve hiyerarşik engeller azaltılabilir.
- İşin rutinleşmesi ve anlamsızlaşması durumlarını aza indirmek adına vizyoner bir liderlik davranışı sergilenmeli, çalışanların gelişmeye yönelik istekleri desteklenmeli, takım çalışmasına yönelik proje bazlı uygulamaların yapılmasını özendirici tedbirler alınmalıdır.

- Çalışanların işin sonuçlarına yani çıktılara etki edebilecek pozisyonda olmaları ve ürüne yönelik alınacak karara katılma fırsatı bulmalarına yönelik örgüt içi uygulamalar geliştirilmelidir.
- Örgütsel büyüme hızı kontrol altında tutularak, çalışma ortamının iyileştirilmesi gerekli, yeterli donanımına sahip koşullar oluşturulmalı, aşırı iş yükü veya ders yükü oluşturulmamalı, öğrenci sayıları optimum düzeylerde bırakılmalı, fiziki imkân ve materyal eksiklerini giderici önlemler alınmalı, işyeri ihtiyaçlarına yönelik hizmetlerin kalitesi artırılmalıdır.
- Çalışanların mesleki saygınlığını artırıcı kamuoyu ve medya çalışmaları ile kurumsal imajı geliştirme çabaları ile çalışanlara değerli olduklarını hissettirecek uygulamalar gibi motivasyonu artıracak tedbirler alınmalıdır.
- Despot, otokratik ve kötü niyetli yönetimlerin çalışanları üzerinde uyguladığı, yıldırma davranışları olarak ifade edilen mobbing konusunda sıkı önlemler alınmalı, çalışanlara bu tür uygulamalara maruz kalmaları halinde onları cesaretlendirici çalışmalar yapılmalıdır. Hizmet içi eğitimler ve farkındalık çalışmaları desteklenmelidir.

5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Yeni yapılacak çalışmalar için araştırmacılar zorunlu vatandaşlık davranışını; örgüt kültürü, iş tatmini, yaşam tatmini, performans, algılanan örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, kişilik, örgütsel vatandaşlık davranışı, zorlayıcı ikna davranışları ve liderlik değişkenleri ile ilişkilerini incelemesi tavsiye edilir.
- Liderlik konusunun, karşılıklı etkileşim faktörü dikkate alınarak, yöneticiler ve çalışanlara ayrı ayrı sorularak çalışılması daha etkili sonuçlara ulaşılabilmesine olanak sağlayabilir.
- Özellikle nicel çalışmalarda, örgüt kültürü konusunda metaforlar oluşturmak örgütsel yapıyı anlamakta kolaylık sağlayabilir. Bununla birlikte çalışanlara yönelik kendini değerlendirme anketleri uygulanarak örgütle olan uyum düzeyi farklı yöntemlerle ölçülebilir.

- Yeni yapılacak çalışmalarda aracı değişkenler kullanılması değişkenlerin birbirlerine ne düzeyde aracılık ettiği yönünde bulgulara ulaşılmasına imkan verebilir.
- Zorunlu vatandaşlık davranışı kavramı örgütsel davranış açısından, örgütlerde uygulanan yönetim teknikleri ve liderlik uygulamaları yönüyle birçok çalışmada değişken olarak değerlendirilebilir.

Özetle, sonuçlar hem literatür açısından hem de uygulayıcılar açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır. Ayrıca yapılan çalışma yöneticilerde ve çalışanlarda zorunlu vatandaşlık davranışı konusunda bir farkındalık oluşturularak, zorunlu vatandaşlık davranışına yönelik geliştirilecek politika ve uygulamalar konusunda kaynak niteliği taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- Adkins, C.L., ve Russell C.J. (1994). Judgments of Fit in the Selection Process: *Personnel Psychology*, 47(3), 605–623. doi:10.1111/j.1744-6570.1994.tb01740.x
- Aiken, M., ve Hage J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31(4). doi:10.2307/2090773
- Ajzen I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes VO* - 50, (2), 179. doi:10.4135/9781446249215.n22
- Akbaş T.T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 55–80.
- Akbaş T.T., ve Çetin A. (2015). İş Tatmini ve Kişi- Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(16), 81–102.
- Aktaş M. (2011). Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt, Kişi İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 13–21.
- Arnold, H.J., ve Feldman D.C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350–360. doi:10.1037/0021-9010.67.3.350
- Asendorpf J.B., Borkenau, P., Ostendorf, F., ve Van Aken M.A.G. (2001). Carving personality description at its joints: Confirmation of three replicable personality prototypes for both children and adults. *European Journal of Personality*, 15(3), 169–198. doi:10.1002/per.408

- Asendorpf J.B., ve Van Aken M.A. (1999). Resilient, overcontrolled, and undercontrolled personality prototypes in childhood: Replicability, predictive power, and the trait-type issue. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(4), 815–832. doi:10.1037/0022-3514.77.4.815
- Atkinson R. (1999). Project management: cost time and quality two best guesses and a phenomenon, it's time to accept other success criteria. *International Journal of Project Management*, 17(6), 337–342. doi:10.1016/S0263-7863(98)00069-6
- Avcı N., ve Küçükusta D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(20), 33–44.
- Aydın H. (2008). *Ergenlerin Kişilik Özelliklerinin Stresle Başa Çıkma ve Bazı Özlük Niteliklerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi.
- Baltacı F., Güçlü C., ve Çeliker N. (2014). Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 353–371.
- Bangcheng L., Jianxin L., ve Jin H. (2010). Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical Study in the Chinese Public Sector. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(5), 615–625. doi:10.2224/sbp.2010.38.5.615
- Barbaranelli, C. (2002). Evaluating Cluster Analysis Solutions: An Application to the Italian NEO Personality Inventory. *European Journal of Personality*.
- Barkhuizen, N., Rothmann, S., ve Van De Vijver F.J.R. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of dispositional optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322–332. doi:10.1002/smi.2520

- Barrick, M.R., ve Mount M.K. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters Murray. *Human Performance*, 18(4), 445–462. doi:10.1207/s15327043hup1804
- Barrick, M.R., ve Mount M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*.
- Bartlett R.K. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335–352.
- Basım H.N., Çetin F., ve Tabak A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikolo*, 24(63), 20–34.
- Bates, H. ve Frohlich C. (2000). The relationship between research productivity and teaching effectiveness of finance faculty. *Journal of Business Education*, 1, 39.
- Bayram, A. (2016). Örgütlerde İnsan Enerjisi ve Öncüllerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri*.
- Beğenirbaş M., ve Çalışkan A. (2014). Duygusal Emegin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109–127.
- Booth-Kewley, S., ve Vickers, R.R. (1994). Associations between major domains of personality and health behavior. *Journal of Personality*, 62(3), 281–298. doi:10.1111/1467-6494.ep9411045399
- Bouckennooghe D., Raja U., ve Butt N.A. (2013). Combined effects of positive and negative affectivity and job satisfaction on job performance and turnover intentions. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 147(2), 105–123.

- Bowen, D.E., Ledford, G.E., ve Nathan B.R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Executive*, 5(4), 35–51. doi:10.5465/AME.1991.4274747
- Bretz, J.R.D., ve Judge T.A. (1994). Person–Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32–54. doi:10.1006/jvbe.1994.1003
- Brief A.P., ve Motowidlo S.J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725. doi:10.5465/AMR.1986.4283909
- Brousseau K.R. (1983). Toward a Dynamic Model of Job-Person Relationships: Findings, Research Questions, and Implications for Work System Design. *Academy of Management Review*, 8(1), 33–45. doi:10.5465/AMR.1983.
- Brown A. (1997). A dynamic model of occupational identity formation. *Promoting Vocational Education and Training: European Perspectives*, 59–67.
- Buluç B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571–602.
- Burton, S., Lichtenstein, D.R., ve NeteMeyer R.G. (1999). Exposure to sales flyers and increased purchases in retail supermarkets. *Journal of Advertising Research*, 39(5), 7–14.
- Büte M. (2011). Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(20), 177–194.
- Büyükyılmaz O., ve Çakmak A.F. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 583–596.

- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1997). Interviewers' perceptions of persons-organization fit and organizational selection decisions. *The Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546–561. doi:10.1037/0021-9010.82.4.546
- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1994). Pay Preferences and Job Search Decisions: a Person-Organization Fit Perspective. *Personnel Psychology*, 47(2), 317–348. doi:10.1111/j.1744-6570.1994.tb01727.x
- Cable, D.M., ve Judge T.A. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311. doi:10.1006/obhd.1996.0081
- Cable, D.M., ve K., P.C. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54.
- Caldwell, D.F., ve O'Reilly C.A. (1990). Measuring Person-Job Fit With a Profile-Comparison Process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648–657.
- Camerino, D., Conway, P.M., Van der Heijden, B.I.J.M., Van der Schoot, E., Pokorski, J., Estryn-Behar, M., ve Hasselhorn, H. M. (2005). The role of job alienation in work ability deterioration and unhealthy ageing. *International Congress Series*, 1280, 61–66. doi:10.1016/j.ics.2005.02.002
- Cascio W.F. (2006). The economic impact of employee behaviors on organizational performance. *California Management Review*, 48(4), 41–59.
- Cattell R.B. (1947). Confirmation and clarification of primary personality factors. *Psychometrika*, 12(3), 197–220. doi:10.1007/BF02289253
- Cetin F., ve Hazır K. (2012). Örgütsel Bağlamda Tükenmişlik Tepkisinin Gelişmesinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. *Business and Economic Research Journal*, 3(2), 65–77.

- Ceylan C., ve Bayram N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105–120.
- Chatman J.A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333–349. doi:10.5465/AMR.1989.4279063
- Chatman J.A. (1991). Matching People and Organizations - Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459–484. doi:10.2307/2393204
- Cheung C. (2008). Lagged Harm of Work Restructuring and Work Alienation to Work Commitment. *International Journal of Employment Studies*, October 1, 170–208.
- Çiftçioglu A. (2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 109–119.
- Claes R., Quintanilla, R., Antonio, S., ve Quintanilla, S. A. R. (1994). Initial career and work meanings in seven European countries. *The Career Development Quarterly*, 42(4), 337–352.
- Clifford T.M., Eski R., ve Karakaş S. (2011). *Psikolojiye Giriş*. Konya: Eğitim Akademi Yayınevi.
- Compton W.C., Smith M.L., Cornish K.A., ve Qualls D.L. (1996). Factor Structure of Mental Health Measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 406–413.

- Cordes, C.L., ve Dougherty T.W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. doi:10.5465/AMR.1993.9402210153
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1990). Personality disorders and the five-factor model of personality. *Journal of Personality Disorders*, 4(4), 362–371.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992a). Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5–13.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992b). Reply to Ben-Porath and Waller. *Psychological Assessment*, 4(1), 20–22.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. In *Journal of Personality Disorders* (Vol. 6, pp. 343–359).
- Costa, P.T., & McCrae R.R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653–665.
- Costa, P.T., ve McCrae R.R. (1995). Solid ground in the wetlands of personality: A reply to block. *Psychological Bulletin*, 117(2), 216–220.
- Costa, P.T., McCrae R.R., ve Holland J.L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 390–400. doi:10.1037/0021-9010.69.3.390
- Cotton J.T., ve Tuttle J.M. (2016). A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *The Academy of Management Review*, 29(3), 863–872.
- Çakar D.N., ve Ceylan A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52–66.

- Çelik M., ve Çıra A. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11–20.
- De Fruyt, F., Mervielde, I., ve Van Leeuwen K. (2002). The Consistency of Personality Type Classification Across Samples and Five-Factor Measures. *European Journal of Personality*, 16(1 SPEC ISS.).
- Demir M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey - örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 78–97.
- Demircan N., ve Ceylan A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 2(10), 139–150.
- Deniz A., ve Erciş A. (2010). Kişilik Özellikleri, Hedonik ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(24), 141–165.
- Develioğlu K., ve Tekin Ö.A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15–31.
- Diefendorff J.M., Brown D.J., Kamin, A.M., ve Lord, R.G. (2003). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93–108. doi:10.1002/job.123
- DiPaola M.F., ve Hoy W.K. (2005). Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students. *The High School Journal*, 88(3), 35–44. doi:10.1353/hsj.2005.0002

- Doğan A, Demir R, ve Türkmen E. (2016). Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. 1. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(30), 37–67.
- Dose J.J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219–240.
- Edwards J.R., Cable, D.M., Williamson, I.O., Lambert, L.S., ve Shipp, A.J. (2006). The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 802–827. doi:10.1037/0021-9010.91.4.802
- Epstein S. (1979). The stability of behavior: I. On predicting most of the people much of the time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(7), 1097–1126. doi:10.1037/0022-3514.37.7.1097
- Erjem Y. (2005). Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395–417.
- Erkuş A., ve Afacan Fındıklı M. (2013). Psikolojik Sermayenin İş tatmini , İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302–318.
- Erkuş A., ve Tabak A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(23), 213–243.
- Eronat Z. (2004). İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 72.

- Eryılmaz, A., ve Burgaz, B. (2011). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Eğitim Ve Bilim-Education and Science*, 36(161), 271–286.
- Fleenor W.J. (2006). Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents and consequences. *Personnel Psychology*, 59(2), 457–500.
- Frantzve J.L. (1988). GOLEMBIEWSKI, ROBERT T., and MUNZENRIDER, ROBERT R. In *Phases of Burnout: Developments in Concepts and Applications* (pp. 895–898).
- Freud, S. (1996). Düşlerin Yorumu II. *Emre Kapkın, İstanbul: Payel Yay.*
- Freudenberger H.J. (1975). The staff burn out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy*.
- Gadot V.E. (2006a). Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing Some Dark Sides of the Good Soldier Syndrome in Organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77–93. doi:10.1111/j.1468-5914.2006.00297.x
- Gadot V.E. (2006b). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 377–405. doi:10.1007/s10869-006-9034-5
- George J.M., ve Jones G.R. (1997). Organizational Spontaneity in Context.
- Gibson A.M., Cohen G.W., ve Boyce K.K. (2016). Personal and Environmental Characteristics Associated With Burnout in Athletic Trainers: A Critically Appraised Topic. *Human Kinetics*, 21(January), 5–13.
- Günlük M., Özer G., ve Özcan M. (2013). İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20), 57–77.

- Gürbüz S., ve Bekmezci M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189–213.
- Gürol Y.D. (2011). *Çalışma Hayatının Gelişimi ve Örgüt Teorilerinin “İnsan”A Bakışı*. Beta Basım A.Ş.
- Hackman, J.R., ve Oldham G.R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hardy C., Phillips N., ve Lawrence T. (2013). Distinguishing trust and power in interorganizational relations: Forms and Facades of trust. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hattie, J., ve Marsh H.W. (1996). The relationship between research and teaching: A meta-analysis. *Review of educational research*, 66(4), 507-542.
- Herda D.N. (2012). Auditors’ Relationship with Their Accounting Firm and Its Effect on Burnout, Turnover Intention, and Post-Employment Citizenship. *Current Issues in Auditing*, 6(2), P13–P17. doi:10.2308/ciia-50277
- Herda D.N., ve Lavelle J.J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707–723. doi:10.2308/acch-50181
- Herzberg, P.Y., ve Roth M. (2006). Beyond resilients, undercontrollers, and overcontrollers? an extension of personality prototype research. *European Journal of Personality*, 20(1), 5–28. doi:10.1002/per.557

- Hoffman, B.J., ve Woehr D.J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389–399. doi:10.1016/j.jvb.2005.08.003
- Hofstede G. (1980). Culture and Organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41.
- Holtom B.C., Lee T.W., ve Tidd S.T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 903–915. doi:10.1037//0021-9010.87.5.903
- House, R.J., Shane, S.A., ve Herold, D.M. (1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21(1), 203–224.
- Hsieh, Y., ve Wang M. (2012). The Moderating Role of Personality in HRM - from the Influence of Job Stress on Job Burnout Perspective. *International Management Review*, 8(2), 5–19.
- Hurtz, G.M., ve Donovan J. J. (2000). Personality and job performance: the Big Five revisited. *The Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869–879. doi:10.1037/0021-9010.85.6.869
- İraz, R., ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 427-450.
- J. Israel. (1971). *Alienation: From Marx to Modern Sociology*.
- Jansen, K.J., ve Kristof-Brown A. (2006). Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193–212.

- Jansen, K.J., ve Kristof-Brown A.L. (2005). Marching to the beat of a different drummer: Examining the impact of pacing congruence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 93–105. doi:10.1016/j.obhdp.2005.03.005
- Jones A., Norman C. S., ve Wier, B. (2010). Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 21–41. doi:10.2308/bria.2010.22.1.21
- Judge T., ve Ferris G. (1993). The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions. *Human Resource Planning*, 4 (JANUARY 1993), 47–67.
- Kanungo R.N. (1990). Culture and Work Alienation: Wertern Models and Eastern Realities. *International Journal of Psychology*, 25, 795–812.
- Kanungo R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11(5-6), 413–422. doi:10.1007/BF00870553
- Karaca, M. (2015). Girişimciliği Belirleyen Kişilik Özellikleri. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Khan, F., Rasli, A., Yusoff, R., ve Ahmad, A. (2015). Do Demographic make a Difference to Job Burnout among University Academicians? *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 4138.
- Koçak R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler ağısından incelenmesi 1. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65–83.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.

- Kristof A.L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. doi:10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
- Kristof-Brown A., Barrick, M. R., ve Kay Stevens, C. (2005). When Opposites Attract: A Multi-Sample Demonstration of Complementary Person-Team Fit on Extraversion. *Journal of Personality*, 73(4), 935–958. doi:10.1111/j.1467-6494.2005.00334.x
- Kristof-Brown A.L., Zimmerman, R.D., ve Johnson, E.C. (2005). Consequences of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Kula S., Taşdöven H., ve Dönmez M. (2015). Eğitimin, Mesleki Tecrübenin ve Terfi İmkanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Güvenlik Sektörü Analizi. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 129. doi:10.14687/ijhs.v12i1.3134
- Kumar S. (2015). Influence of Spirituality on Burnout and Job Satisfaction: A Study of Academic Professionals in Oman. *South Asian Journal of Management*, 22(2009), 137–175.
- Lauver, K.J., ve Kristof-Brown A. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470. doi:10.1006/jvbe.2001.1807
- Lee, D.-C., Hung, L.-M., ve Chen M.-L. (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2), 43–53. doi:10.5539/jms.v2n2p43

- Lee, R.T., ve Ashforth E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133.
- Liu Y., Loi, R., ve Lam, L.W. (2011). Linking organizational identification and employee performance in teams: the moderating role of team-member exchange. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3187–3201. doi:10.1080/09585192.2011.560875
- Madden, T.J., Ellen, P. S., ve Ajzen I. (1992). A Comparison of the Theory of Planned Behavior and the Theory of Reasoned Action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(1), 3–9. doi:10.1177/0146167292181001
- Manlove, E.E., ve Guzeli J.R. (1997). Intention to leave, anticipated reasons for leaving, and 12-month turnover of child care center staff. *Cognitive Development*, 12(2), 145–167.
- Maslach, C., ve Jackson S.E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7-8), 837–851. doi:10.1007/BF00287876
- Maslach, C., ve Leiter M.P. (2007). *Encyclopedia of Stress*. *Encyclopedia of Stress*. Elsevier. doi:10.1016/B978-012373947-6.00062-3
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., ve Leiter M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mcallister D.J. (1992). Affect- and Cognition-Based Trust As Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *The Academy of Management Journal*, 38(1), 24–59. doi:10.2307/256727
- McCrae Robert, R., ve Costa, P.T. (1995). Positive and negative valence within the five-factor model. *Journal of Research in Personality*, 29(4), 443–460. doi:10.1016/jrpe.1995.1026

- McGinnis S.K., ve Morrow P.C. (1990). Job attitudes among full- and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 82–96. doi:10.1016/0001-8791(90)90016-U
- McInnis, K.J., Meyer J.P., ve Feldman S. (2009). Psychological contracts and their implications for commitment: A feature-based approach. *Journal of Vocational Behavior*, 2(74), 165–180. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.007
- McLoughlin V. (2012). Person-Organizational Fit and Perceived Organizational Support Effects on Job Outcomes.
- Meyer J.P., Hecht, T.D., Gill, H., ve Toplonytsky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 458–473. doi:10.1016/j.jvb.2010.01.001
- Miller M.J., Woehr D.J., ve Hudspeth N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489. doi:10.1006/jvbe.2001.1838
- Montero-Marín, J., Prado-Abril, J., Carrasco, J. M., Asensio-Martínez, Á., Gascón, S., ve García-Campayo, J. (2013). Causes of discomfort in the academic workplace and their associations with the different burnout types: a mixed-methodology study. *BMC Public Health*, 13(1), 1240. doi:10.1186/1471-2458-13-1240
- Morita J.G., Lee, T.W., ve Mowday, R.T. (1989). Introducing Survival Analysis to Organizational Researchers: A Selected Application to Turnover Research. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 280–292.
- Morris, J.A., ve Feldman D.C. (1996). the Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor, 21(4), 986–1010.

- Naktiyok A, ve Kaygın E. (2012). Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 8012(1), 23–32.
- Netemeyer R.G., Boles, J.S., McKee, D.O., ve McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *The Journal of Marketing*, 85-98.
- Ng, C., ve Sarris A. (2009). Distinguishing Between the Effect of Perceived Organisational Support and Person–Organisation Fit on Work Outcomes. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, 2, 1–9. doi:10.1375/ajop.2.1.1
- Nightingale D.V., ve Toulouse J. (1978). Alienation-in-the-workplace-A-comparative-study-in-French-and-English-Canadian-organizations_1978_Canadian-Journal-of-Behavioural-Science. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 10(4), 271–282.
- Norman W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574–583. doi:10.1037/h0040291
- Odabaşı F., Fırat M., İzmirli S., Çankaya S., ve Mısırlı Z.A. (2010). Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 127–142.
- O'Reilly Iii, C.A., Chatman J., ve Caldwell, D.F. (1991). People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. doi:10.2307/256404
- Onay M., ve Zel U. (2011). Kişi-Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(2), 265–278.

- Ones, D.S., Viswesvaran, C., ve Dilchert S. (2005). Personality at Work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions. *Human Performance*, 18(4), 389–404. doi:10.1207/s15327043hup1804_5
- Organ Dennis W. (1988). *The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior*. Lexington Books.
- Organ Dennis W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 133–151. doi:10.1207/s15327043hup1002
- Organ D.W. (1990). The subtle significance of job satisfaction: Organizational citizenship behavior. *Clinical Laboratory Management Review*, 4(2), 94–98.
- Ortar M., ve Halaçoğlu B. (2011). Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. In *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri* (pp. 1–25). Bışkek-Kırgızistan.
- Öcel H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumı İle Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37.
- Özbek F.M. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231–248.
- Özler E.D., ve Dirican M. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 291–310.
- Pearlin L.I. (1962). Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel. *American Sociological Review*, 27(3), 314–326.

- Pekdemir I., Koçoğlu M., ve Çetin Gürkan G. (2013). Birey-Örgüt Uyumunun Açıkça Konuşma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: MBA Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 75, 83–104.
- Podsakoff M.P., Mackenzie B.S., Paine B.J., ve Bachrach G.D. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. doi:10.1016/j.leaqua.2003.12.003
- Polatçı S., ve Cindiloğlu M. (2013). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 299–318.
- Polatçı S., Özçalık F., ve Cindioğlu M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1–12.
- Poyraz K., ve Kama B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143–164.
- Price J. L., ve Mueller C.W. (2013). A Causal Model of Turnover for Nurses. *Applied Measurement in Education*, 24(3), 13–19. doi:10.2307/255574
- Realo A., ve Allik J. (2010). The Estonian Self-Consciousness Scale and Its Relation to the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 3891(January 2015), 37–41. doi:10.1207/s15327752jpa7001
- Redman, T., ve Snape E. (2005). Unpacking Commitment: Multiple Loyalties and Employee Behaviour. *Journal of Management Studies*, 42(2), 301–328. doi:10.1111/j.1467-6486.2005.00498.x

- Robbins T.L., Summers, T.P., ve Miller, J.L. (2000). Intra- and inter-justice relationships: Assessing the direction. *Human Relations*, 53(10), 1329–1355.
- Robins R.W., John, O.P., Caspi, A., Moffitt, T.E., ve Stouthamer-Loeber, M. (1996). Resilient, Overcontrolled, and Undercontrolled Boys: Three Replicable Personality Types. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(1), 157–171.
- Rousseau D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S., ve Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393–404. doi:10.5465/AMR.1998.926617
- Ryan J.J. (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: Values that work for employees and organizations. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 123–132. doi:10.1023/A:1016246103190
- Rynes, S., ve Gerhart B. (1990). Interviewer Assessments of Applicant Fit - an Exploratory Investigation. *Personnel Psychology*, 43(1), 13–35. doi:10.1111/j.1744-6570.1990.tb02004.x
- Sağlam Arı G., Bal H., ve Çına Bal E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143–167.
- Sağlam A.S.Ç. (2011). Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi / Relationship of Socio-Demographic Characteristics of Academicians with their Burnout Levels. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15).
- Saks, A.M., ve Ashforth B.E. (1997). Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234–279. doi:10.1006/jvbe.1997.1614

- Saks, A.M., ve Ashforth B.E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of applied Psychology*, 87(4), 646.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martinez, I., ve Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: the mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 23(1), 53–70. doi:10.1080/10615800802609965
- Schaufeli W.B., Leiter M.P., ve Maslach C. (2009). Burnout-35-years-of-research-and-practice_2009_Career-Development-International. *Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Schneider B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453. doi:10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x
- Schneider B., Goldstein, H.W., ve Smith, D.B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747–773. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x
- Schwartz S. H., ve Bilsky W. (1987). Toward A Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550–562.
- Schyns B. (2006). The Personality of Followers and its Effect on the Perception of Leadership: An Overview, a Study, and a Research Agenda. *Small Group Research*, 37(5), 522–539. doi:10.1177/1046496406293013
- Seeman M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783–791. doi:10.1126/science.135.3503.554
- Seeman M. (1971). The urban alienations: Some dubious theses from Marx to Marcuse. *Journal of Personality and Social Psychology*, 19(2), 135–143. doi:10.1037/h0031270

- Sekiguchi T. (2002). The role of person-organization fit and person-job fit in managers' hiring decisions: the effects of work status and occupational characteristics of job openings. *Academy of Management Meeting Washington DC*.
- Sekiguchi T., ve Huber V.L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203–216. doi:10.1016/j.obhdp.2011.04.001
- Sessa V.I., Kabacoff R.I., Deal J., ve H.,B. (2007). Generational Differences in Leader Values and Leadership Behaviors. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 47–74. doi:10.1080/10887150709336612
- Seybolt, J.W., ve Gruenfeld L. (1976). The discriminant validity of work alienation and work satisfaction measures. *Occup. Psychol*, 49(1969), 193–202.
- Sezgin F. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (48), 557–583.
- Short S.E., Short M.W., ve Haugen C.R. (2015). The Relationship between Perfectionism and Burnout in Coaches. *International Journal of Coaching Science*, 9(1), 37–49.
- Sıgır Ü., Ayanoglu Şişman F., ve Gemlik H.N. (2010). Çalışanların Kişilik Özellikleri ile Müzakerecilik Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Sigortacılık ve Lojistik Sektörlerinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 3(5), 101–122.
- Sıgır Ü., ve Gürbüz S. (2011). Akademik Başarı ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 1(10), 30–48.
- Smith, M.A., ve Canger J.M. (2004). Effects of supervisor “big five” personality on subordinate attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 465–481. doi:10.1023/B:JOB.0000028447.00089.12

- Stoliker B.E., ve Lafreniere K.D. (2012). The Influence of Perceived Stress, Loneliness, and Learning Burnout on University Students' Educational Experience. *College Student Journal*, 146–160.
- Świetochowski W. (2011). Professional burnout among university and high school teachers-comparative study. *Medycyna Pracy*, 62(2), 133–143.
- Şahin F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277–288.
- Şahinoğlu, N., ve Arkar H. (2011). Tükenmişlik Sendromu ile Kişilik Arasındaki İlişki: Maslach Tükenmişlik Envanteri ile Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Karşılaştırılması. *Yeni Symposium*, 49, 159–164.
- Şeşen H., ve Soran S. (2013). Örgütsel Vatandaşlıktan Zorunlu Vatandaşlığa: Zorunlu Vatandaşlık Davranışının Bazı Faktörlerle İlişkisi. *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*.
- Şimşek H., Balay R., ve Şimşek A. S. (2012). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 2(1), 53–72.
- Şimşek Ş.M. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. Eğitim Akademi Yayınları.
- Şirin E.F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4).
- Takase M., Maude, P., ve Manias, E. (2005). Nurses' job dissatisfaction and turnover intention: methodological myths and an alternative approach. *Nursing & Health Sciences*, 7(3), 209–17. doi:10.1111/j.1442-2018.2005.00232.x

- Tatlıcı, M., ve Kırımoğlu, H. (2008). Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 34–47.
- Tekin Ö.A., Aydın A., Özmen M., ve Yaykaşlı M. (2014). Tükenmişlik Sendromu ve Örgütsel Bağlılık: Su Ürünleri İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 135–159.
- Tepper J.B. (2000). Consequences Of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.
- Tepper J.B., Carr C.J., Breaux M.D., Geider S., Hu C., ve Hua W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2(109), 156–167. doi:10.1016/j.obhdp.2009.03.004
- Tepper J.B., Duffy K.M., Ensley D.M., ve Hoobler J. (2004). Moderators Of The Relationships Between Coworkers' Organizational Citizenship Behavior And Fellow Employees' Attitudes. *The Journal of Applied Psychology*, 89(3), 455–465. doi:10.1037/0021-9010.89.3.455
- Terzi Y., ve Sağlam V. (2013). Araştırma Görevlilerinin Mesleki Tükenmişlik Durumu. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 53, 1689–1699. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- Tett, R.P., ve Meyer J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Tezcan M. (1985). *Eğitim Yabancılaşma*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları (No:150 ed.). Ankara.

- Toker, B. (2011). Burnout Among University Academicians: An Empirical Study on the Universities of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 114–127. doi:10.1016/j.sbspro.2012.06.637
- Tom V.R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573–592. doi:10.1016/S0030-5073(71)80008-9
- Tomlinson, J.C., ve Winston B.E. (2011). Romans 12 Motivational Gifts and College Professors: Implications for Job Satisfaction and Person-Job Fit. *Christian Higher Education*, 10(1), 45–56. doi:10.1080/15363751003609085
- Topcu M.K. (2015a). Çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü. *T.C. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü*.
- Tummers, L.G., ve Den Dulk L. (2013). The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nursing Management*, 21(6), 850–859. doi:10.1111/jonm.12159
- Turunç Ö., ve Çelik M. (2010a). Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansına Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 163–182.
- Turunç Ö., ve Çelik M. (2010b). Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209–232.
- Tutar H. (2009). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175–204.

- Uçanok B., Bakanay H., ve Milli E. (2009). Satın Alma ve Şirket Birleşmeleri Sürecinde, İç İletişim ve Örgütsel Bağlılığın , Kişi-Kurum Uyumu ve Kültür Çatışması Üzerindeki Etkileri. *İletişim*, 234–248.
- Ulusoy H. (1988). *Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe-Yabancılaşma*.
- Ulutaş M. (2010). *Birey-Örgüt Uyumunun İş Stresi ve Verimlilik Üzerine Etkisi: Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Selçuk Üniversitesi.
- Uysal-Irak D. (2014). Birey-Çevre Uyumu□: Çalışanların Örgüt Uyumlarının Yaşama İlişkin Doyum ve İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29(74), 34–45.
- Ünler E., Kılıç B., ve Çıray C.J. (2014). İletişim İkliminin, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11(41), 237–250.
- Vancouver J.B., Millsap, R.E., ve Peters P.A. (1994). Multilevel Analysis of Organizational Goal Congruence. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 666–679.
- Venkatesh, V., Davis, F.D., Venkatesh, V., ve Davis, F.D. (2016). Studies Linked references are available on JSTOR for this article: A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies, 46(2), 186–204.
- Verquer M. L., Beehr, T. a., ve Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473–489. doi:10.1016/S0001-8791(02)00036-2
- Voigt, E., ve Hirst G. (2014). High and low performers' intention to leave: examining the relationship with motivation and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(5), 574–588. doi:10.1080/09585192.2014.922599

- Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Warshaw P.R. (2016). Linked references are available on JSTOR for this article□: A New Model for Predicting Behavioral Intentions□: An Alternative to Fishbein, 17(2), 153–172.
- Watts, J., ve Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33–50. doi:10.1080/00131881.2011.552235
- Westerman, J.W., ve Cyr L.A. (2004). An Integrative Analysis of Person – Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 252–261. doi:10.1111/j.0965-075X.2004.279
- Wheeler A.R., Buckley, M.R., Halbesleben, J.R.B., Brouer, R.L., ve Ferris G.R. (2005). “The Elusive Criterion of Fit” Revisited: Toward an Integrative Theory of Multidimensional Fit. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 24(05), 265–304. doi:10.1016/S0742-7301(05)24007-0
- Wilk S., ve Sackett P.R. (1996). Longitudinal Analysis Of Ability-Job Complexity Fit And Job Change. *Personnel Psychology*, 49, 937–967.
- Wrzesniewski A., McCauley, C., Rozin, P., ve Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People’s relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. doi:10.1006/jrpe.1997.2162
- Yazıcıoğlu İ., ve Topaloğlu G.I. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi□: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3–16.

- Yıldırım Bulut E., ve Torun A. (2007). Birey-İş Uyum, Birey-Örgüt Uyum ve Sosyal Desteğin İş Stresi Üzerindeki Etkileri: Çağrı Merkezlerinde Bir Çalışma. XV. *Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 171–178.
- Yıldırım Y, ve Taşmektepligil M.Y. (2012). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, (4), 131–140.
- Yıldız M.L. (2013). Algılanan Kişi Örgüt Uyum, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1, 153–174.
- Yıldız M.S. (2013). Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(3), 317–324.
- Yıldız S., Savcı G., ve Kapu H. (2014). Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1), 233–249.
- Zand D.E. (2016). Trust and Managerial Problem Solving. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 229–239.
- Zhao H., Peng Z., ve Chen K.H. (2014). Compulsory Citizenship Behavior and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Organizational Identification and Perceived Interactional Justice. *The Journal of Psychology*, 148(2), 177–196. doi:10.1080/00223980.2013.768591
- Zhao H., Peng Z., Han Y., Sheard G., ve Hudson A. (2013). Psychological Mechanism Linking Abusive Supervision and Compulsory Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Study. *The Journal of Psychology*, 147(2), 177–195. doi:10.1080/00223980.2012.680522

Zeynel, E., ve arıkcı, İ.H. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3).

Zeyyat, S., ve Melek, T. (2001). Örgütsel Psikoloji. *Ezgi Kitabevi, Bursa*.





EKLER

EK 1. Anket Formu

Sayın katılımcı, bu anket formu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan bir doktora tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, tez kapsamında hiçbir kişi veya kurumun ismi ifade edilmeyecektir. Katkılarınız bizim için önemlidir. Değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

Doç. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Öğr. Gör. Mustafa Ertan TABUK
Hitit Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Yaşınız : 1 25-30 yaş 2 31-40 yaş 3 41-50 yaş 4 51 yaş ve üzeri

Cinsiyetiniz : 1 Kadın 2 Erkek

Medeni Durumunuz : 1 Evli 2 Bekâr

Eğitim Düzeyiniz : 1 İlkokul 2 Ortaokul 3 Lise 4 Ön lisans 5 Lisans 6 Lisansüstü

Halen çalıştığınız kurumdaki görev süreniz nedir:

- 1 1-3 yıl
- 2 4-6 yıl
- 3 7-9 yıl
- 4 10-15 yıl
- 5 15 yıl ve üzeri

Çalışma pozisyonunuz nedir:

- 1 Daimi Statü 2 Sözleşmeli Statü

Görev Ünvanınız nedir:

- 1 Prof. Dr. 2 Doç. Dr. 3 Yrd. Doç. Dr. 4 Öğr. Gör. 5 Okt 6 Arş. Gör.
- 7 Eği/Öğr Planlamacısı 8 Uzman

Lisans mezuniyet alanınız nedir:

- 1 Bed. Eğt. Öğrt. 2 Ant. Eğt. 3 Spor Yön. 4. Rekreasyon 5 Diğer Alanlar

Görev tanımınız dışında akademik veya idari görevleriniz nedir:

- 1 Böl. Bşk./Bölüm Bşk. Yrd. 2 Müd. Yrd. / Y.O. Sekreteri

3 Erasmus/Farabi/Mevlana/Bologna Prog. Koordinatörü/Yön. 4 Öğrenci Danışmanı
5 Üni. Tk. Ant. Veya Yön. 6 Diğer

Görevi kabul ederken size danışıldı mı:

- 1 Evet danışıldı 2 Hayır danışılmadı 3 Kısmen danışıldı
4 Kabul etmem yönünde telkinde bulunmak için danışıldı
5 Kabul etmemem yönünde telkinde bulunmak için danışıldı

	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
S-1	İşyerimdeki yönetim, çalışanlara kendi resmi görevlerinin dışında ekstra iş yükleyerek baskı yapıyor.					
S-2	İşyerimde, resmi iş yükünün dışında ve hiçbir resmi ödüllendirme olmaksızın fazladan çalışmak için sosyal baskı vardır.					
S-3	Benden yapmak istediğimden daha fazla efor sarf etmemin beklendiğini hissediyorum ve bu beklenti benim resmi iş yükümlülüklerimin ötesindedir.					
S-4	"Zamanımın ve enerjimin yetersiz olduğu zamanlarda bile", resmi yükümlülüklerimin ötesinde, diğer meslektaşlarıma yardım etmeye zorlandığımı hissediyorum.					
S-5	Yöneticime (Amirime), isteğim ve resmi zorunluluklarımdan dışında yardımcı olmaya zorlandığımı hissediyorum.					
	Birey-Örgüt Uyumu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
S-6	Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.					
S-7	Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.					
S-8	Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.					
S-9	Bu işletme çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.					
	Birey-İş Uyumu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

S-10	Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler için gereksinimlerini karşılamaktadır.						
S-11	Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır.						
S-12	Yaptığım iş benim iş en uygun olan iştir.						
S-13	Yaptığım iş yapmak istediklerime olanak sağlamaktadır.						
	Uyumluluk Kişilik Boyutu ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
S-14	Tanıştığım her insana karşı nazik olmaya çabalarım						
S-15	Arkadaşlarımla ve ailemle sık sık müzakere yaparım						
S-16	Bazı insanlar benim bencil ve egoist olduğumu düşünür						
S-17	Başkalarıyla işbirliği yapmayı rekabet etmeye tercih ederim						
S-18	Başkalarının niyetlerine karşı alaycı ve şüpheli yaklaşırım						
S-19	İnanıyorum ki müsaade edersen birçok insan sana karşı avantajlı duruma geçebilir.						
S-20	Birçok insan benden hoşlanır.						
S-21	Bazı insanlar benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür						
S-22	Kuvvetli ve katı tutumlarım vardır						
S-23	Genellikle düşünceli ve saygılı biri olmaya çalışırım						
S-24	Bir insandan hoşlanmazsam bunu yüzüne söylerim						
S-25	Eğer gerekli ise insanları manipüle etmekten çekinmem						
	İşten Ayrılma Niyeti ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
S-26	Önümüzdeki 3 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-27	Önümüzdeki 6 ay içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-28	Önümüzdeki 1 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-29	Önümüzdeki 2 yıl içerisinde, çalıştığınız kurumdan ayrılma ihtimaliniz var mı?						
S-30	Ne sıklıkta işten ayrılmayı düşündüğünüzü, 1'den 5'e kadar derecelendiriniz.						
S-31	Hâlihazırdaki iş arama durumunuzu, 1'den 5'ye kadar derecelendiriniz.						

	İşe Yabancılaşma ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum
S-32	Geçimimi işten sağlayan insanlar belirli amaçlar peşinden koşan insanlar tarafından idare edilebilir, yanlış yönlendirilebilirler.					
S-33	Hangi amaç uğruna çalıştığımı bilemiyorum.					
S-34	İş hayatım çoğu anlamsız aktivitelerle geçmektedir.					
S-35	Ne kadar çok çalışırsan çalış, işteki amacına ulaşman zordur.					
S-36	İşte coşkulu ve hevesli olmanın zor olduğunu düşünüyorum.					
S-37	İnsanlar çok çalışarak sadece ücretlerini arttırabilirler.					
S-38	Normal bir iş yapılmayacak kadar sıkıcıdır.					
S-39	Elimden gelenin en iyisini yapmaya uğraşmıyorum.					
S-40	İşimi sevmem, sadece geçimimi sağlamak için çalışıyorum.					
S-41	İnsanların yaptıkları işin topluma değer olduğuna inanmıyorum.					
	Tükenmişlik ile ilgili görüşleri yansıtan bu ölçekteki her bir soruyu dikkatle okuyarak, mevcut durumu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. (Lütfen her bir soru için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum
S-42	İşgününün sonunda kendimi yıpranmış hissediyorum.					
S-43	Sabahları başka iş günlerini düşünerek kendimi bitkin hissediyorum.					
S-44	Her çalışma saatinin benim için yorucu olduğunu düşünüyorum.					
S-45	Boş zamanlarımda ailem ve arkadaşlarım için yeterli enerjiye sahibimdir.					
S-46	İşim duygusal olarak beni yormaktadır.					
S-47	İşim beni hayal kırıklığına uğratmaktadır.					
S-48	İşim yüzünden kendimi tükenmiş hissediyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Mustafa Ertan TABUK

Doğum Tarihi :12/09/1978

Öğrenim Durumu

Yüksek Lisans : Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği ABD, 2009.

Lisans : Erciyes Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü, 2002.

Lise : TED Kayseri Koleji Vakfı Özel Lisesi, 1995.

Yüksek Lisans Tez Başlığı ve Tez Danışmanı

1. Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi / Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU

İdari Görevler:

2013- Farabi Koordinatörü / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

2013- Spor Yöneticiliği Bölüm Başkan Yardımcısı / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

2013- Öğrenci Kulüpleri Eş Koordinatörü / Hitit Üniversitesi

2013-2015 İş ve İnsan Kaynakları Merkezi Birim Temsilcisi / Hitit Üniversitesi

2012-2013 Müdür Yardımcısı / Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

ESERLER

A. Uluslararası Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler:

- A1. ÖZSOY S, TEZCAN KARDAŞ N., GÖRÜN L., TABUK M.E., KANDAZ GELEN N., AFAT A.;‘Opinions of Physical Education and Sport Teachers

Regarding The Sports Media', The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science, Volume 6 Issue 2, p. 1517-1528, February 2013

B. Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitabında Basılan Bildiriler

- B1.** ÖZSOY S., GÖRAL K., TABUK M. E., SADIK R., GÜLAY O., BOZ H., 'Tarihsel Gelişim Sürecinde Türk Spor Yönetimini Oluşturan Örgütlerin Amaç ve Yapı Boyutları Açısından Karşılaştırılması', 2. Uluslararası Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, Ankara, 2012.
- B2.** SADIK R., GÖRAL K., TABUK M. E., GÜLAY O., BOZ H., MİRZEOĞLU N., 'Bir Spor Federasyonunun Stratejik Analizi', 2. Uluslararası Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, Ankara, 2012.
- B3.** ÖZSOY S. , TEZCAN KARDAŞ N., GÖRÜN L., TABUK E., AFAT, A., KANDAZ GELEN N.; “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Spor Medyası Hakkındaki Görüşleri”, 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.
- B4.** ÖZSOY S., KANDAZ GELEN N., TEZCAN KARDAŞ N., TABUK E., GÖRÜN L., AFAT, A.; “Üniversite Öğrencilerinin Spor Medyası İzleme Alışkanlıklarının Bahis Oyunu Oynamaya Etkisi”, 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.
- B5.** ÖZSOY S., TEZCAN N., AFAT A., GÖRÜN L., TABUK E., KANDAZ GELEN N.; “Lise Öğrencilerinin Spor Medyası İzleme Alışkanlıkları”, 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Kasım 2010.

D. Ulusal Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler

- D1.** S. ÖZSOY, K. GÖRAL, M. E. TABUK, R. SADIK, O. GÜLAY, H. BOZ, (2014), "Tarihsel Gelişim Sürecinde Türk Spor Yönetimini Oluşturan Örgütlerin Amaç Ve Yapı Boyutları Açısından Karşılaştırılması" Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt 16, Sayı:2, s.9-31. ISSN:1302-2040

- D2.** AYCAN A., GÖRÜN L., TABUK E., “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi” Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2012.

