

**T.C.
KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ETİK LİDERLİĞİN
ANLAMLI İŞ ARACILIĞI İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ
DAVRANIŞI VE DİLE GETİRME DAVRANIŞINA ETKİSİ:
KAYSERİ İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

**Hazırlayan
Elif Nisa PARKAN**

**Danışman
Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ**

Doktora Tezi

Eylül 2023, KAYSERİ

**T.C.
KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ETİK LİDERLİĞİN ANLAMLI İŞ
ARACILIĞI İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞI VE DİLE
GETİRME DAVRANIŞINA ETKİSİ: KAYSERİ İLİ SAĞLIK
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
(Doktora Tezi)**

**Hazırlayan
Elif Nisa PARKAN**

**Danışman
Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ**

Eylül 2023, KAYSERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu tezin kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim

Elif Nisa PARKAN

TEZ İNTİHAL RAPORU TESLİM FORMU



T.C.

KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Anabilim Dalı: Sağlık Yönetimi

Program Adı: Sağlık Yönetimi

Tez Başlığı: Kişilik Özellikleri ve Etik Liderliğin Anlamlı İş Aracılığı ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Dile Getirme Davranışına Etkisi: Kayseri İli Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Önsöz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 119 sayfalık kısmına ilişkin 25/09/2023 tarihinde **Turnitin** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı: **% 20'** dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Giriş dahil
- 2- Ana Bölümler dahil
- 3- Sonuç dahil
- 4- Alıntılar dahil
- 5- Kapak hariç
- 6- Önsöz ve Teşekkür hariç
- 7- İçindekiler hariç
- 8- Kaynakça hariç
- 9- Özet hariç
- 10- Yedi (7) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Önerisi Hazırlama, Tez Yazma ve Teslim Yönergesini inceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 13/10/2023

Danışman: Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ

Öğrenci: Elif Nisa PARKAN

YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

“Kişilik Özellikleri ve Etik Liderliğin Anlamlı İş Aracılığı ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Dile Getirme Davranışına Etkisi: Kayseri İli Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı Doktora tezi, Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi ’ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Elif Nisa PARKAN

Danışman

Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ

Sağlık Yönetimi ABD Başkanı

Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ

KABUL VE ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ danışmanlığında Elif Nisa PARKAN tarafından hazırlanan **“Kişilik Özellikleri ve Etik Liderliğin Anlamlı İş Aracılığı ile Üretkenlik Karşısı İş Davranışı ve Dile Getirme Davranışına Etkisi: Kayseri İli Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”** adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında **Doktora** tezi olarak kabul edilmiştir.

19 / 09 / 2023

JÜRİ:

Danışman	Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ	İmza
Üye	Prof. Dr. Derviş BOZTOSUN	İmza
Üye	Prof. Dr. Ebru AYKAN	İmza
Üye	Prof. Dr. Emel KIZILKAYA AYDOĞAN	İmza
Üye	Prof. Dr. Mehmet Duran TOKSARI	İmza

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

..... / /

Doç. Dr. Ahmet TERZİ

İmza

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ / TEŞEKKÜR

Şükranlarımı sunmak istediğim pek çok kişi var.

Doktora eğitim sürecimde rehberlik, bilgi, deneyimini esirgemeyen değerli danışmanım Sayın Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ'a destekleri ve sabrı için teşekkür ederim.

Çalışmanın niteliğini etkili geri bildirimleri ve yönlendirmeleri ile geliştiren tez izleme jüri üyeleri Prof. Dr. Derviş BOZTOSUN ve Prof. Dr. Ebru AYKAN'a yol göstericiliği ve anlayışı için minnettarım.

Araştırmaya gönüllü katılım sağlayan ve vakit ayıran tüm sağlık çalışanlarına teşekkür ederim.

Bu süreçte bana yürekten motivasyon sağlayan arkadaşlarım iyi ki varsınız.

Yaşamımdaki tüm seçimlerime saygı gösteren ve yanımda olan annem, babam ve kardeşlerime; anlayış, destek ve özverisi için sevgili eşime sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Elif Nisa PARKAN, Kayseri, 2023

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ETİK LİDERLİĞİN ANLAMLI İŞ ARACILIĞI
İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞI VE DİLE GETİRME
DAVRANIŞINA ETKİSİ: KAYSERİ İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA
Elif Nisa PARKAN**

Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Doktora Tezi, Eylül 2023

Danışman: Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ

KISA ÖZET

Günümüz küresel dünyasında, sağlık sektöründeki işletmelerin etkin ve etkili bir şekilde faaliyetlerini yerine getirmelerinde, işyerinde çalışanlar tarafından sergilenen pozitif ve negatif iş yeri davranışları önemli rol oynamaktadır. Bu süreçte yöneticilerin çalışanlarının gönüllü fikir ve katkılarına her zamankinden daha fazla güven duyması gerekmektedir. Bu bağlamda mevcut çalışmada çalışanların kişilikleri ve örgüt içindeki etik liderlik algılarının, anlamlı iş aracılığı ile dile getirme ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarına olan etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma verileri klinik ve poliklinik hizmeti veren sağlık kuruluşlarında çalışan 431 sağlık çalışanından anket tekniği ile elde edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda etik liderlik davranışı ve kişilik değişkeni kapsamında dışadönüklük ve sorumluluk boyutları üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif olarak, dile getirme davranışını pozitif olarak etkilediği ve anlamlı iş değişkeninin bu ilişkilerde aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Duygusal denge kişilik alt boyutunda ise yalnızca üretkenlik karşıtı iş davranışlarının anlamlı olarak negatif etkilediği ve anlamlı iş değişkeninin de bu ilişkide aracı rolde olduğu tespit edilmiştir. Kişilik ve etik liderliğin üretkenlik karşıtı iş ve dile getirme davranışlarına olan etkisinde anlamlı işin aracı rolünü inceleyen çalışmaların olmaması göz önünü alındığında araştırmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Etik Liderlik, Anlamlı İş, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı, Dile Getirme Davranışı

**THE EFFECTS OF PERSONALITY AND ETHICAL LEADERSHIP
BEHAVIOR ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR AND VOICE
BEHAVIOR VIA THE MEDIATING ROLE OF MEANINGFUL WORK: A
STUDY ON HEALTHCARE PROFESSIONALS IN KAYSERİ**

Elif Nisa PARKAN

Kayseri University, Institute of Graduate Education

Ph. D Program Thesis, September 2023

Supervisor: Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ

ABSTRACT

In today's globalized world, positive and negative workplace behaviors of employees in the workplace play important roles in the effective performance of businesses in the healthcare sector. In this process, managers should trust the volunteer ideas and contributions of their employees more than ever. In this context, the present study was aimed to examine the effects of employees' personality and ethical leadership perceptions on voice behavior and counterproductive work behaviors, via the mediating role of meaningful work. The data of the study were obtained from 431 healthcare workers who were working in healthcare institutions that provided clinical and polyclinic services with the survey technique. As a result of the analyzes, it was found that within the scope of ethical leadership behaviors and personality variables, extraversion and responsibility sub-dimensions negatively affect counterproductive work behavior and positively affect the voice behavior, and a significant meaningful work variable has a mediating role in these relations. On the other hand, in the emotional balance (opposite side of neuroticism) personality sub-dimension, it has a significant negative effect on counterproductive work behaviors and meaningful work variable has a mediating role in this relationship. Considering the lack of studies examining the mediating role of meaningful work in the effect of personality and ethical leadership on counterproductive work and voicing behaviors, it is thought that the research will make a significant contribution to the literature.

Keywords: Personality, Ethical Leadership, Meaningful Work, Counterproductive Work Behaviors

İÇİNDEKİLER

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ETİK LİDERLİĞİN ANLAMLI İŞ ARACILIĞI İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞI VE DİLE GETİRME DAVRANIŞINA ETKİSİ: KAYSERİ İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
TEZ İNTİHAL RAPORU TESLİM FORMU.....	ii
YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI	iv
ÖNSÖZ / TEŞEKKÜR	v
KISA ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

1.1. Kişilik ve Kavramsal Çerçevesi	1
1.1.1. Kişilik Özellikleri.....	6
1.1.2. Kişilik Oluşumunda Etkili Olan Faktörler	9
1.1.2.1. Genetik (Biyolojik) Faktörler.....	10
1.1.2.2. Aile	11
1.1.2.3. Sosyokültürel Faktörler	11
1.1.2.4. Coğrafi Özellikler.....	12
1.1.2.5. Diğer Faktörler	13
1.1.3. Kişilik Yaklaşımları	14
1.1.3.1. Biyolojik Yaklaşım.....	15
1.1.3.2. Psikanalitik Yaklaşım	16
1.1.3.3. Varoluşcu/ İnsancıl Yaklaşım	17

1.1.3.4. Davranışsal/ Sosyal Öğrenme Yaklaşımı	17
1.1.3.5. Ayrımcı Özellik Yaklaşımı	18
1.1.4. Beş Faktör Kişilik Kuramı	18
1.1.4.1. Dışa Dönüklük (Extraversion)	19
1.1.4.2. Uyumluluk (Agreeableness).....	20
1.1.4.3. Sorumluluk (Conscientiousness).....	21
1.1.4.4. Duygusal Denge (Neuroticism).....	22
1.1.4.5. Deneyime Açıklık (Openness to Experience)	22
1.2. Etik Liderlik ve Kavramsal Çerçevesi	23
1.2.1. Etik Liderlik Kavramının Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Faktörler.....	25
1.2.1.1. Liderin Kişisel Özellikleri.....	26
1.2.1.2. Durumsal Faktörler	27
1.2.1.3. Liderin Güç Kaynakları	28
1.2.2. Etik Liderliğin Teorik Temelleri.....	30
1.2.2.1. Sosyal Öğrenme Teorisi	30
1.2.2.2. Sosyal Mübadele Teorisi	31
1.2.3. Etik Liderlik Davranışının Özellikleri ve Etik Liderliğin Boyutları.....	32
1.2.3.1. Etik İklim	33
1.2.3.2. Etik Karar Verme.....	34
1.2.3.3. Davranışsal Etik	34
1.2.3.4. İletişimsel Etik	35
1.3. Anlamli İş ve Kavramsal Çerçevesi	36
1.3.1. Anlamli İş Boyutları	39
1.3.1.1. İş Merkezi Alma	39
1.3.1.2. Sosyal Normlar	39
1.3.1.3. İşten Elde Edilen Kazançlar	40
1.3.1.4. İş Rolünün Tanımlanması.....	40
1.3.1.5. İşin Amaçlarının Önemi	40
1.3.2. Sağlık Sektöründe Anlamli İş	41
1.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Kavramsal Çerçevesi	43
1.4.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları.....	45
1.4.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri.....	49
1.4.2.1. Bireysel Faktörler.....	51

1.4.2.2. Durumsal Faktörler	52
1.4.3. Sağlık Sektöründe Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	53
1.5. Dile Getirme Davranışı ve Kavramsal Çerçevesi.....	55
1.5.1. Dile Getirme Davranışı Boyutları	57
1.5.1.1. Yapıcı Dile Getirme Davranışı	57
1.5.1.2. Destekleyici Dile Getirme Davranışı	58
1.5.1.3. Savunmacı Dile Getirme Davranışı	59
1.5.1.4. Yıkıcı Dile Getirme Davranışı	59
1.5.2. Dile Getirme Davranışını Öncülleri.....	60
1.5.2.1. Bireysel Faktörler.....	60
1.5.2.2. Bağlamsal Faktörler	61
1.5.3. Dile Getirme Davranışının Çıktıları.....	62

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ETİK LİDERLİĞİN ANLAMLI İŞ ARACILIĞI İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞI VE DİLE GETİRME DAVRANIŞINA ETKİSİ: KAYSERİ İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

2.1. Değişkenler Arası İlişkiler	64
2.2. Araştırmanın Problemi	75
2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	76
2.4. Araştırmanın Yöntemi	78
2.4.1. Araştırma Planı	78
2.4.2. Araştırmanın Örnekleme	79
2.4.3. Veri Toplama Aracı	79
2.4.4. Veri Toplama Süreci	80
2.4.5. Veri Analiz Teknikleri	80
2.4.6. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Alan Yazına Katkısı	81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Araştırma Bulguları	82
3.1.1. Ön Bulgular.....	82
3.1.2. Ölçeklerin Faktör Analizi.....	87
3.1.2.1. Etik Liderlik Ölçeği DFA.....	88

3.1.2.2. Anlamlı İş Ölçeği DFA.....	89
3.1.2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği DFA.....	91
3.1.3. Regresyon Analizleri.....	94
3.1.3.1. Değişkenler Arasında Doğrudan İlişki Arayan Hipotezlere Yönelik Bulgular.....	94
3.1.3.2. Değişkenler Arasında Dolaylı İlişki Arayan Hipotezlere Yönelik Bulgular	96
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	111
KAYNAKÇA	117
ETİK KURUL ONAYI.....	147
ÖZGEÇMİŞ.....	148

KISALTMALAR LİSTESİ

AMOS	: Yapısal Eşitlik Modeli Yazılımı (Analysis of Moment Structures)
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index)
D	: Dışadönüklük
DD	: Duygusal Denge
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DG	: Dile Getirme Davranışı
GFI	: Uyum İyiği İndeksi (Goodness of Fit Index)
IA	: Anlamlı İş
MOW	: Meaning Of Work
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation)
S	: Sorumluluk
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (Statistical Package for the Social Sciences)
YEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi
UKID	: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı
χ^2/df	: Ki-karenin serbestlik derecesine oranı (Chi-Square Value to Degrees of free- dom)

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1.	Kişilik Tanımları	7
Tablo 1.2.	Geçmişten Günümüze Kişilik Yaklaşımları.....	15
Tablo 1.3.	Liderlik Özellikleri	26
Tablo 1.4.	İşin Anlamı.....	38
Tablo 1.5.	Saldırgan Davranış Boyutları.....	48
Tablo 1.6.	Sapkın Davranış Boyutları.....	49
Tablo 1.7.	Dile Getirme Davranışı Boyutlarının Diğer Kavramlar ile Benzerlik ve Farklılıkları	60
Tablo 2.1.	Pilot Çalışma Güvenilirlik Cronbach's Alpha Kat Sayıları	80
Tablo 3.1.	Güvenilirlik Analizi	82
Tablo 3.2.	Araştırma Verileri Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	83
Tablo 3.3.	Katılımcılara Yönelik Sosyo-Demografik Bulgular	84
Tablo 3.4.	Ölçekteki İfadelerin Standart Sapmaları, Ortalama Değerleri.....	85
Tablo 3.5.	YEM Uygunluğunun Değerlendirilmesi.....	87
Tablo 3.6.	Etik Liderlik Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri	89
Tablo 3.7.	Anlamli İş Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri	90
Tablo 3.8.	Dile Getirme Davranışı Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri	91
Tablo 3.9.	Üretkenlik Karşiti İş Davranışı Uyum İyiliği Değerleri	92
Tablo 3.10.	Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar ve Güvenilirlikleri	93
Tablo 3.11.	Değişkenlere ait ortalama, Standart sapma, Korelasyon değerleri	94
Tablo 3.12.	Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri.....	95
Tablo 3.13.	Doğrudan İlişki Arayan Hipotezlere Yönelik Bulgular	96
Tablo 3.14.	Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Değerler I.....	98
Tablo 3.15.	Aracılık Etkisi Tespitine Yönelik Oluşturulan Model 1a ve Model 2a Yapısal Regresyon Modellerinin Analiz Sonuçları.....	98
Tablo 3.16.	Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Değerler II.....	100
Tablo 3.17.	Aracılık Etkisi Tespitine Yönelik Oluşturulan Model 1b Ve Model 2b Yapısal Regresyon Modellerinin Analiz Sonuçları.....	100

Tablo 3.18 . Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Değerler III	101
Tablo 3.19. Aracılık Etkisi Tespitine Yönelik Oluşturulan Model 1c ve Model 2c Yapısal Regresyon Modellerinin Analiz Sonuçları.....	102
Tablo 3.20. Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Değerler IV	103
Tablo 3.21. Aracılık Etkisi Tespitine Yönelik Oluşturulan Model 1d Ve Model 2d Yapısal Regresyon Modellerinin Analiz Sonuçları.....	104
Tablo 3.22. Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Değerler V.....	105
Tablo 3.23. Aracılık Etkisi Tespitine Yönelik Oluşturulan Model 1e ve Model 2e Yapısal Regresyon Modellerinin Analiz Sonuçları.....	106
Tablo 3.24. Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Değerler VI	107
Tablo 3.25. Aracılık Etkisi Tespitine Yönelik Oluşturulan Model 1f Ve Model 2f Yapısal Regresyon Modellerinin Analiz Sonuçları.....	108
Tablo 3.26. Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Değerler VI	109
Tablo 3.27. Aracılık Etkisi Tespitine Yönelik Oluşturulan Model 1g ve Model 2g Yapısal Regresyon Modellerinin Analiz Sonuçları.....	109
Tablo 3. 28. Araştırma Hipotezi Değerlendirilmeleri	110

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1.	Kişiliğin Özellikleri	8
Şekil 1.2.	Kişilik Yapısı.....	9
Şekil 1.3.	Lider-Durum Örgüsü	28
Şekil 1.4.	Liderliğin Etki/ Güç Kaynakları	29
Şekil 1.5.	Davranış, Bilişsel ve Kişisel Faktörler ile Dış Çevre Arasındaki Karşılıklı İlişkiler	30
Şekil 1.6.	İşin Anlamı: Bütünleşmiş Yapı	38
Şekil 1.7.	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri.....	45
Şekil 1.8.	Örgüt İçinde Sapkın Davranışlar Tipolojisi	46
Şekil 1.9.	Protesto Yaklaşımı Çerçevesinde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	47
Şekil 1.10.	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri	50
Şekil 1.11.	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Nedensel Akıl Yürütme Modeli.....	51
Şekil 2.1.	Araştırma Modeli	76
Şekil 2.2.	Araştırma Süreci Akış Şeması	78
Şekil 3.1.	Etik Liderlik Faktör Yapısı.....	89
Şekil 3.2.	Anlamlı İş Faktör Yapısı	90
Şekil 3.3.	Dile Getirme Davranışı Faktör Yapısı.....	91
Şekil 3.4.	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Faktör Yapısı.....	92
Şekil 3.5.	Yapısal Eşitlik Modeli ve Yol Analizleri.....	95
Şekil 3.6.	Doğrudan Etkili Model 1a'ya Ait Yapısal Eşitlik Modeli.....	97
Şekil 3.7.	Temel Aracılık Modeli 2a'nın Yapısal Eşitlik Modeli	97
Şekil 3.8.	Doğrudan Etkili Model 1b'ye Ait Yapısal Eşitlik Modeli	99
Şekil 3.9.	Temel Aracılık Modeli 2b'nin Yapısal Eşitlik Modeli	99
Şekil 3.10.	Doğrudan Etkili Model 1c'ye Ait Yapısal Eşitlik Modeli.....	100
Şekil 3.11.	Temel Aracılık Modeli 2c'nin Yapısal Eşitlik Modeli	101
Şekil 3.12.	Doğrudan Etkili Model 1d'ye Ait Yapısal Eşitlik Modeli	102

Şekil 3.13. Temel Aracılık Modeli 2d'nin Yapısal Eşitlik Modeli	103
Şekil 3.14. Doğrudan Etkili Model 1e'ye Ait Yapısal Eşitlik Modeli.....	104
Şekil 3.15. Temel Aracılık Modeli 2e'nin Yapısal Eşitlik Modeli	105
Şekil 3.16. Doğrudan Etkili Model 1f'ye Ait Yapısal Eşitlik Modeli	106
Şekil 3.17. Temel Aracılık Modeli 2f'nin Yapısal Eşitlik Modeli	107
Şekil 3.18. Doğrudan Etkili Model 1g'ye Ait Yapısal Eşitlik Modeli	108
Şekil 3.19. Temel Aracılık Modeli 2g'nin Yapısal Eşitlik Modeli	108



GİRİŞ

Küresel dünyada sağlık sektöründeki örgütlerin etkinliğini sürdürebilmesi için çalışanlar tarafından gerçekleştirilen pozitif ve negatif iş yeri davranışlarını yönetebilmesi gerekmektedir. Ekonomik baskılar genellikle örgütleri yenilikçi girişimler geliştirme sürecinde değerli kaynaklar olan çalışanları aktif kullanmaya zorlamaktadır. İş süreçlerini verimli kılmak, toplumun ihtiyaçlarına cevap vermek ve organizasyonel üretkenliğe yardımcı olmak için yöneticilerin, her zamankinden daha fazla, resmi iletişim mekanizmaları ve maddi çözüm önerilerinin yerine çalışanlarının gönüllü olarak fikir ve katkılarına güven duyması gerekmektedir.

Günümüzde yöneticiler çalışanların örgüt içerisindeki davranışlarının karmaşıklığına bağlı olarak faaliyetlerin altında yatan nedenlerini belirlemek, nasıl ve neden bu kadar farklı oldukları veya görünüşte eşit yetenekte olan çalışanların diğerlerinin başarısız olduğu alanlarda başarılı görünmesinin nedenlerine yönelik sorulara cevap aramaktadır. Kişilik bireyin zihinsel, duygusal, sosyal ve fiziksel durumlarının karşılıklı bir ilişkide bulunduğu, doğuştan gelen ve sonradan kazanılan özelliklerinden oluşmaktadır. Bireyi başkalarından ayıran bu tutarlı eğilimlerin her biri olası bir yaşam tarzını ifade etmektedir. Bu anlamıyla kişiliğin, bireyin göreceli olarak kalıcı eğilim, davranış ve ilişki kalıpları ile tepkilerini belirleyen en temel unsur olduğu söylenebilmektedir. Bireylerin kişiliğine göre belirli durumları nasıl yorumlayacağı ve yanıtlayacağı değişmektedir. Buna göre durumsal faktörlere rağmen çalışanların göstereceği tepkilerde kişilik özelliklerinin etkisi bulunmaktadır. Kişilik insanların çevreyle ilgili algılarını ve değerlendirmelerini, olayların nedenlerine ilişkin atıflarını, duygusal tepkilerini ve üretken olmayan dürtüleri engelleme yeteneklerini etkileyebilmektedir. Çalışanların kişilik özelliklerinin yönlendirmesi ile işine yönelik tutum ve motivasyonlar oluşmaktadır. İşe yönelik geliştirilen bu tutum ve motivasyonlar ışığında pozitif ve negatif iş yeri davranışlarına oluşmaktadır.

Küreselleşme ile birlikte toplum yapılarındaki değişimler ihlaller örgüt yapısının tüm seviyelerinde etik liderlik konusunu ön plana çıkarmıştır. Sağlık, eğitim, politika, medya gibi birçok alanda etik konusu uluslararası bir problem kabul edilmesi liderlerden beklenen etik davranışların artmasına ve çeşitlenmesine yol açmıştır. Etik değerleri benimseyen lider ve örgüt çalışanlarını işlerinde anlam aramaya gitmektedir. Etik liderler bireysel hedeflere katkı sağlayarak çalışanlara ve örgüte olumlu çıktılar sağlamaktadır. Örgütsel karar ve yönetsel eylemleri adaletsiz olarak algılayan çalışanlar öfke ve kızgınlık yaşayarak örgütsel adalet algısı düşmektedir, böylelikle bu çalışanlar negatif iş yeri davranışlarına daha yatkın olmaktadır. Örgütsel karar ve yönetsel eylemleri adaletli olarak algılayan çalışanlar işinde anlam bulunduğunu düşünmesi sonucunda proaktif bir tutum sergileyerek kurum içinde etkin biçimde varlık göstermektedir.

Kişilerin uğraş alanlarında onun anlamlı olduğuna ilişkin bir farkındalık geliştirmesi önemlidir. Çünkü çalışanların işlevsiz davranışları sergilemesinde işin anlamlı görülmesi caydırıcı olurken aynı zamanda işe bağlılık, katılım, motivasyon ve odaklanma da artmaktadır. Bu bağlamda anlamlı iş, çalışan bireylerin ruhsal âlemi ile çalışma ortamının dış bağlamı arasındaki ilişkiyi tanımlamaktadır. Bireyin anlam arayışı, temelde nereye ait olduğu, başkaları ile nasıl bağlantı ve ilişki kurabildiği, değeri ve başkalarına karşı sağladığı katkıyı içermektedir. İşin anlamlı görülebilmesi için personelin çalışmalarını anlamlı, yapılmaya değer bulması ve belli bir amaca hizmet ettiğine dair bir farkındalık oluşturması gerekmektedir. Çalışanlar ancak yaptığı işin kendileri ve toplum için kıymetli olduğunu düşündüğünde işin anlamlı olduğu hissini yaşayabilirler. Sağlık sektörü sunulan iş ve meslek grubuna bağlı olarak diğer hizmet sektörü örgütlerinden ayrılmaktadır. Temel bir insan ihtiyacı olan sağlık hizmetleri diğer hizmetlere göre çeşitli hassasiyetler ve düzenlemeler barındırmaktadır. Sağlık çalışanları bakım hizmeti sunarken hasta merkezli yarar gözeterek toplum refahı için çaba göstermektedirler. Bu durum çalışanların işlerini daha anlamlı olarak algılamasını sağlamaktadır.

Organizasyonlar örgütsel faaliyetlerin sonucunda dile getirme davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı gibi çeşitli pozitif ve negatif sonuçlar ile karşılaşmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları negatif örgütsel davranış olarak kabul edilip yaygın sorunlardan biri olarak görülmektedir. Bilinçli biçimde örgüte veya çalışanlara zarar vermeyi amaçlayan zararlı davranışlar literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışı kavramıyla ifade edilmektedir. Çalışanlar tarafından sergilenen bu olumsuz kasıtlı davranışlar, örgütün işleyişi ve

gayelerinde sapmalara neden olabilmektedir. Sağlık sektöründeki artan iş yükü, malzeme eksikliği, ekip çalışması gerekliliği, nöbetler, hastalarla yüksek düzeyde yüz yüze etkileşim ve çalışma saatlerine bağlı olarak stresli işyeri durumlarına sürekli ve uzun süre maruz kalınması üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmesini olası hale getirmektedir. Dile getirme davranışı ise pozitif örgütsel davranış olarak kabul edilip çalışanların kendi veya örgüt refahını arttırmak için eksiklik ve olumsuzlukları ifade etme temeline dayanmaktadır. Örgütlerin belirledikleri amaçları işlevsel biçimde gerçekleştirebilmesi için çalışanların yüksek motivasyona sahip, sorumluluk taşıyan, dile getiren, yapıcı fikirler sunan bireyler olması önem arz etmektedir. Dile getirme davranışı ilave rol/sorumluluk, gönüllülük esaslıdır ve genel olarak sözlü ifadelerden oluşmaktadır.

Yukarıda bahsedilen üretkenlik karşıtı iş davranışı yaygınlığı ve dile getirme davranışının önemi göz önüne alındığında bu alana yönelik çalışmalara ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Tez araştırması kapsamında bireylerin kişisel özellikleri ve örgüt içindeki liderin etik davranışlarının anlamlı iş aracılığı ile pozitif iş yeri davranışa olarak kabul edilen dile getirme davranışları ve negatif iş yeri davranışı olarak kabul edilen üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkilemesinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Alanyazındaki üretkenlik karşıtı iş ve dile getirme davranışının belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen diğer çalışmalarda doğrudan kişilik, etik liderlik veya anlamlı iş değişkenlerine odaklanılırken araştırmamızda bu değişkenlerin bir arada ele alındığı görülmektedir. Bu bakımdan tez araştırmasının literatüre önemli katkı sağlayacağı söylenebilir.

Araştırmada nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Katılımcıların konu hakkındaki tutum, davranış, görüş ve beklentilerinin tespit edilebilmesi için Kayseri İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı sağlık kuruluşlarında hizmet veren sağlık çalışanlarından standart ölçekleri içeren anket soruları aracılığı ile veriler toplanmıştır. Modellemenin uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişilik, etik liderlik, anlamlı iş, üretkenlik karşıtı iş davranışı ve dile getirme davranışı değişkenlerinin kavramsal çerçevelerine ve literatür araştırmasına yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde değişkenler arası ilişkiler, araştırma hipotezleri ve kuramsal dayanaklara, yöntem, veri toplama süreci aşamalarına yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü kısmında ise katılımcılardan toplanan veriler ile ilgili analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmanın

Sonuç kısmında önemli bulguların değerlendirmelerine ve bu çerçevede ortaya konulan çeşitli önerilere yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

1.1. Kişilik ve Kavramsal Çerçevesi

Günümüzde yöneticiler pek çok yönden birbirine benzer ancak birçok alanda da birbirinden farklı olan çalışanların, örgüt içerisindeki davranışlarının karmaşıklığına bağlı olarak kişilik alanında araştırmalar yapmaktadır. Kişilerin davranışlarının altında yatan nedenlerin belirlenmesinin yanı sıra birbirinden nasıl ve neden bu kadar farklı olduğu, neden bazılarının duyguları ile boğuşuyorken diğerlerinin bunu yapmadığı veya görünüşte eşit yetenekte olan çalışanların diğerlerinin başarısız olduğu alanlarda başarılı görünmesinin nedenlerine yönelik sorulara cevap aranmaktadır (Pervin & John, 2001, s.5).

Gazetelerdeki politikacılar, tarih kitaplarındaki isimler, roman, film ve dizi karakterlerinde olduğu gibi yöneticiler örgüt çalışanları için iyi kalpli, lider, cömert, adil fikirli, esprili, çekici, donuk, düşüncesiz, kendini küçümseyen, zorba, kontrol manyağı gibi nitelendirilmeler yapılabilmektedir. Geçmişte Yunan tiyatrolarında kullanılan ‘Persona’ (maske) kavramı drama oyuncularının temsil ettiği tiplmeyi ifade etmekteydi. Zamanla kişinin gerçekte yansıttığı tavır ve davranışlarının bütünü anlatmak için kullanılan ‘Personality’ (kişilik) kavramı ise, içsel kaynaklardan ortaya çıkan ve yaygın olarak kişinin davranışlarına hâkim olan, biyolojik tabiatı ve deneysel olarak öğrenilenleri kapsayan, kişinin algılama, öğrenme, düşünme, başa çıkma ve davranış örüntülerinin tamamını ifade etmektedir (Ewen, 2009, s. 11).

Örgütsel davranış alanının en çok dikkate alınan konularından biri olan kişilik, geçmişten günümüze neden biz olduğumuza dair farklı perspektiflerde geliştirilen kuramlar ile ele alınmaktadır. Kişilerin birbirleri ile benzer veya farklı özellikler taşıması, olay ve durumları farklı biçimde ele alması yalnız bireysel faktörlere atfedilememektedir. İçinde

bulunduğu örgüt ile bütünler olarak işlev gören çalışanların bu tür bir örgütlenmenin ışığında anlaşılması gerekmektedir. Bu bölüm kapsamında kişiliğin; yapı taşları, oluşumunda etkili olan faktörler ve kuramlar, dinamik yönleri, benzersizliğe dönüşü ve tiplerinin oluşması gibi süreçler ele alınacaktır.

1.1.1. Kişilik Özellikleri

Bilim insanları, kişilerin aynı durumlar karşısında farklı tepkiler verme ve birbirlerinden benzersiz oluşlarının nedenleri gibi sorulara yanıt verebilmek için oldukça fazla düşünmüşlerdir. Kişiliğin bilimsel keşfi insanların günlük yaşamlarını sürdürürken düşünce, duygu ve görünür davranışlarındaki düzeni keşfetmeye ve açıklamaya yönelik sistematik çabaları içermektedir (Pervin & John, 2001, s. 5). Bir bireyi diğer bireylerden ayıran biliş, duygu ve davranış örüntüleri olarak tanımlanabilecek olan kişilik kavramı, bireylerin yaşamlarında önemli bir yere sahiptir (Buecker vd., 2020, s. 10). Bu kavram farklı şekillerde değerlendirilmekte ve oluşumunda etkili olan faktörler ortaya konulmaya çalışılmaktadır (Mansi, 2019, s. 21). İlgili literatür içerisinde kişilik kavramının, çok yönlü bir yapıyı oluşturduğu görülmektedir. Kişilik kavramı bireylerin tutarlı duygu, düşünce ve davranışlarına yönelik çok sayıda özelliği kapsamaktadır. Bu bağlamda kişiliğin tanımlanmasında çeşitli bilim alanları içerisinde teorisyenlerin üzerinde anlaştığı tek bir tanımlama yapılamamış olup, farklı bakış açılarıyla ele alındığı görülmektedir (Robbins & Judge, 2013, s. 134; Mansi, 2019, s. 21).

Kişinin gerçekte yansıttığı tavır ve davranışlarının bütünü anlatmak için kullanılan ‘Personality’ (kişilik) kavramı, içsel kaynaklardan ortaya çıkan ve yaygın olarak kişinin davranışlarına hâkim olan, kişinin algılama, öğrenme, düşünme, başa çıkma ve davranış örüntülerinin tamamını ifade etmektedir (Ewen, 2009, s. 11). Arapça bir kelime olup, Türkçe kişilik anlamına gelen “Şahsiyet” kelimesi ise “şhs” kökünden türeyerek “yükselmek, görünmek, ortaya çıkmak, açıklamak” gibi anlamlara gelmektedir. Şahıs kavramı İslam kültüründe; benzersiz, başkalaşmış, kendi öz hayatına sahip, bağımsız bir özne halinde kullanılmaktadır (Mehmedoğlu, 2004, s. 43).

Kişiliğin persona kavramından ileri geldiğini öne süren Allport (1937), elliden fazla kişilik tanımı toplayarak bir tanımlama gerçekleştirmiştir. Buna göre kişilik bireyin belirli olaylar karşısında devamlı olan davranışlarını, takındığı tavırlarını, belirli bir grup içinde bulunduğu kendisini şekillendirmesini ve başka kişileri etkilemesini kişilik olarak tanımlanmaktadır. Kişilik, insanların içinde bulunduğu çevreye adaptasyon oluşturmaya

çalışırken kendilerine özel olan düzenlemeleri belirleyen, psikofiziksel sistemlerin sahibi olan bireylerin içindeki dinamik organizasyonlardır (Allport, 1937, s. 48). Literatüre bakıldığında kişilik ile ilgili çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir (Tablo 1.1). Fromm'un (1996, s.24) bir bireye özgü olan ve bireyi eşsiz kılan, doğuştan getirilmiş ve sonradan kazanılmış tinsel niteliklerin tümü olarak ifade ettiği kişilik, Adler (1998) tarafından bireyin kendisine, diğer insanlara ve topluma karşı koyduğu tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Robbins ve Judge (2013) ise kişiliği bireyin diğer bireylere tepki verme ve onlarla iletişim kurma biçimlerinin toplamı olarak ifade etmektedir.

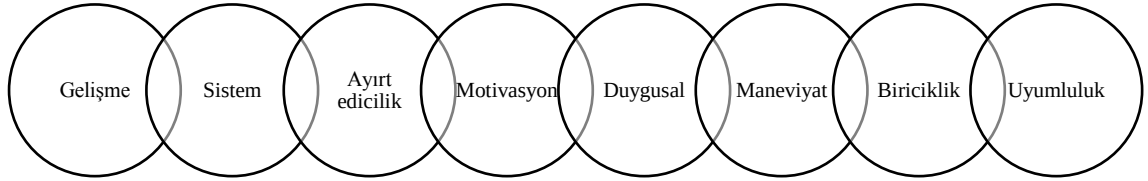
Tablo 1.1. Kişilik Tanımları

Allport (1937, s. 48)	Bireylerin içerisinde bulundukları çevreye uyum sağlamaya çalışırken kendilerine özel olan düzenlemelerini belirleyen psikofiziksel sistemlerin sahibi olan bireylerin içindeki dinamik organizasyonlar.
Fromm (1996, s. 24)	Bir bireye özgü olan ve bireyi eşsiz kılan, doğuştan getirilmiş ve sonradan kazanılmış tinsel niteliklerin tümü.
Adler (1998, s. 29)	Bireyin kendisine, diğer insanlara ve topluma karşı koyduğu tutumlar.
Burger (2020, s. 23)	Bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve süreçler.
İnanç ve Yerlikaya (2008, ss. 2-3)	Bireyi diğerlerinden ayıran, bireye özgü, tutarlı ve yapılaşmış özellikler bütünü.
Güney (2020, s. 183)	Bireyin tutum, davranış, kabiliyet, konuşma şekli, dış görünüşü ve yaşadığı ortama uyum biçimini gösteren bir bütün.
Robbins ve Judge (2013, s. 134)	Bireyin diğer bireylere tepki verme ve onlarla iletişim kurma biçimlerinin toplamı.
Pletzer (2019, s. 370)	Tavırların tamamının çevrenin etkisi ile birleşimidir.
Cloninger vd. (2021, s. 3)	Refahın fiziksel, zihinsel ve sosyal bileşenleri de dâhil olmak üzere sağlığın tüm yönlerinin güçlü bir göstergesi olan bireysel farklılıktır.

Friedman ve Schustack (1999, s. 3) kişiliğin birden fazla yönünün olduğunu ileri sürmektedir. İlk olarak insanlar genetik, fizyolojik, mizaç ve doğasında benzersiz biyolojik varlıklar olarak dünyaya gelmektedir. Bunun yanı sıra birey farkında olmadan bilinç dışı yönlerden etkilenmektedir. Örneğin bireyler anne babaya benzeme arzusu ile motive olarak onların söylediği ve yaptığı şeyleri farkında olmadan benimseyerek gerçekleştirmektedirler. Bilişsel olarak şartlanan insanoğlu, kendisini çevreleyen deneyimler ve ortamlar tarafından şekillenmektedir. Bilişsel olarak çevrelerindeki

olayları farklı yollarla yorumlayan bireyler bulundukları sosyal çevrelerde belirli şekillerde tepkiler vermek için farklı şekillerde eğitilerek büyümektedirler. Ayrıca birey belirli özelliklerin, becerilerin ve yatkınlıkların toplamıdır. Her birimizin belirli özel yetenek ve eğilimleri bulunmaktadır (Friedman ve Schustack, 1999, ss. 3-5).

Şekil 1.1. Kişiliğin Özellikleri



Kaynak: Mcmartin, J. (2020). *Personality psychology* (Çev. D. G. Kurt, & S. Demirtaş Zorbaz). Nobel Akademik Yayıncılık kitabı ss. 4-9'dan alınmıştır.

Kişiliğin, dinamik bir yapı olarak değişim gösterebileceği ve bireyler arasında ayırt edici özelliğinin olduğunu belirten Mcmartin (2020) kişiliği Şekil 1.1'deki yönleri ile ele almaktadır. Mcmartin'e (2020) göre kişilik kalıba sokulamayan ve kendini yenileyebilen bir yapıdadır. İnsanlar her yaşta aynı kişilik özelliklerini taşımayabilmektedir. Sistemli olarak duygu, düşünce ve fikirlerini birbirinden bağımsız biçimde açığa çıkarırken farklı metotlar kullanabilmektedir. Bu süreç sahip olunan kimliği ve bu kimliği ifade edebilme şeklini içermektedir. Arzu ve istekler kişiliğinin oluşmasında önemli bir motivasyon aracı olup, maneviyat ve bireyin yaşadığı hayata verdiği değer kişilik oluşumunda önemli rol oynamaktadır. Bireylerin yaşam sürecinde kişisel talepleri benzer olabilmekte, ancak biricik yapıya sahip insanoğlunun verdiği tepkiler birebir aynı olamamaktadır. Bireyin yaşantısı boyunca karşılaştığı zorluklar karşısında uyum, ortamın şartlarına göre hayatın farklı evrelerinde farklı şekillerde kendini göstermektedir (Mcmartin, 2020, ss. 23-31).

Bu bağlamda kişilik, bir insanın öznel ve nesnel yönleriyle diğer kişilerden ayrılan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin hepsi olarak tanımlanabilir (Köknel, 1997, s. 19). Kişilik, içeriden ve dışarıdan gelen uyarılardan sürekli olarak etkilenmektedir. Doğuştan veya sonradan edinilen tüm duygu, istek, davranış ve alışkanlıklar kişiliğin bütününe oluşturmaktadır. Genetik kalıtım ve sosyal çevrenin kişilik üzerinde etkisi büyüktür. Bireyler kendilerine özgü kişilik özellikleri geliştirirken, aynı çevrede yaşayan diğer bireylerin de sahip olduğu bazı kişilik özelliklerini edinerek hem birbirlerine benzerler hem de birbirlerinden farklılaşırlar. Örneğin, doğu ülkelerinde yaşayan

bireylerin genelde ailelerine bağı ve birlikte yaşamayı seven kişiler olduğunu söylemek mümkündür (Tınar, 1999, s. 93).

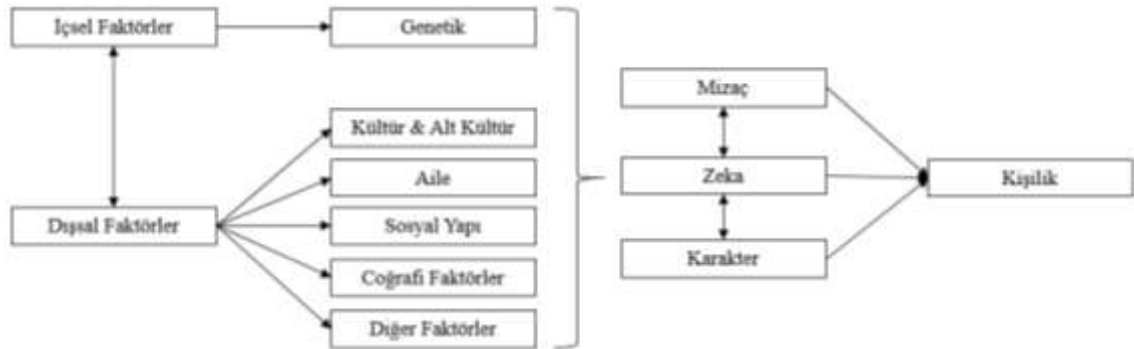
Kişilik, yaşam süreci içerisinde bireylere sosyal ve biyolojik nitelik olarak yüklenen ve belirli bir süre devamlılığını koruyan psikolojik davranışları oluşturan eğilim ve karakterlerin tamamını içine alan bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bu perspektiften bakıldığında kişiliğe genel bir davranış teorisi bağlamında bakılmakta; bireylerin birbirleri ile olan benzerlik veya farklılıkları ortaya konmakta ve aniden değişmeyerek zamanla evrileceği ön görülmektedir. Kişilik insanın süreklilik gösteren özelliklerinin bütünüdür, ancak çevresel faktörlerin değişmesi ile de kişilik özelliklerinde belli değişimler oluşabilmektedir. Örneğin çocuk ve gençlerde kişilik özellikleri daha hızlı değişirken yaşlı bireylerde bu süreç daha yavaş ilerlemektedir (Eroğlu, 2021, s. 203).

İnsanın kişiliği konuşmasını, davranış biçimini, duruşunu, oturuşunu ve zamanla bütün hayatını etkileyebilmektedir. Bu nedenle kişilik oluşumunda etkili olan faktörlerin ayrıntılı olarak ele alınması gerekmektedir.

1.1.2. Kişilik Oluşumunda Etkili Olan Faktörler

Kişiliğin oluşumunda etkili olan faktörler, farklı disiplin alanlarındaki bilim insanlarının ifade ettiği gibi çok sayıda değişkenin etkili olduğu görülmektedir. Görüş ayrılıkları yanında bu faktörlerin içinde büyük öneme sahip unsurlar genetik (içsel) ve çevresel (dışsal) faktörler olmak üzere sınıflandırılabilir (Şekil 1.2). İçsel faktörler biyolojik veya genetik faktörler olarak adlandırılırken dışsal faktörler; sosyo kültürel faktörler, aile, sosyal sınıf ve coğrafi ve değişkenler olarak sıralanmaktadır (Üngüren, 2011, s. 36).

Şekil 1.2. Kişilik Yapısı



Kaynak: Üngüren, E. (2011). *Psikobiyolojik kişilik kuramı ekseninde yöneticilerin kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve örgütsel sonuçlara yansımaları*, [Doktora tezi, Akdeniz Üniversitesi], s. 17’den alınmıştır.

Bireyin, doğuştan edindiği biyolojik özellikleri mizaç özelliklerini, sonradan toplum içerisinde kazanılan donanımlar ise karakter özelliklerini oluşturmaktadır. Zekâ biyolojik ve sosyal özelliklere katkı yaparak kişilik işlevlerini düzeltmektedir. Böylelikle kişilik mizaç ve karakterin bir bileşimi olarak kabul edilmektedir (Sayar, 2003, s. 71).

1.1.2.1. Genetik (Biyolojik) Faktörler

Kişiliğin oluşumunda etkili olan faktörlerin bir kısmı kalıtsal yollarla oluşmaktadır. Kalıtım yoluyla geçen genetik etmenler: fiziksel yapı, refleksler, içgüdü, duygusallık, sebat, korku ve dikkat dağınıklığı ve zekâ olarak sıralanabilir (Ceylan, 2014). Bireyin ebeveynlerine ait birtakım özelliklerinin kromozomlar vasıtasıyla aktarılmasına kalıtım denir. İnsanın fizyolojik özellikleri kalıtımla şekillenir (Robbins & Judge, 2013, s. 137).

Kalıtım kişiliğin oluşmasında en önemli parametrelerden birisidir (Robbins & Judge, 2013, s. 137). Birey kalıtsal olarak, fiziksel yapıya ait özelliklerin yanında zamanla kişiliğiyle alakalı özelliklerin bir kısmını da alır. Eysenck (1990) kalıtımı kişiliğin temel yapı taşı olarak görmektedir. Yeni doğan bebeklerin çok ağlaması, uysal olması veya uyuması kişiliğin genetik aktarımının sonucu olarak görülmektedir. Araştırmacılar genetik faktörlerin kişiliğin katmanlarından olan mizaç ile ilişkili olduğunu savunmaktadır (Demirtaş, 2017, s. 11). Genetik yoluyla bireye geçen fiziksel yapının (engellilik, boy, kilo vb.) bireyin kişiliğini doğrudan olmasa da dolaylı olarak etkileyebileceği ifade edilmektedir (Özkalp & Kirel, 2011, s. 63). Jain (2005) ise bireyin bedensel özelliklerinin, çevresindeki insanlar üzerindeki izlenimleri dolayısıyla kendisine olan algısına etki edeceğini öne sürmektedir.

Kültürel unsurların değer yargılarının oluşmasındaki rolünün genetik etkenlerden fazla olmaktadır. Bunun sonucunda genetik faktörler bireylerin, davranışsal eğilim ve mental yapısında etkisi büyük olurken, değer yargıları ve ideallerin oluşumunda aynı düzeyde olmadığı görülmektedir. Ferguson (2010) anti-sosyal kişilik bozukluğu teşhis edilen bireylerin, bu davranış biçimlerinde genetiğin büyük payının olduğunu ileri sürmektedir. Larsson vd. (2006) ise şiddetli anti sosyal davranışlarla ilişkilendirilen psikopatik kişilik özelliği ile kalıtım arasında güçlü bir bağ tespit etmiştir. Eysenck (1990) ise tek yumurta ikizlerinin kişilik özellikleri açısından çift yumurta ikizlerine kıyasla birbirlerine daha benzer olduklarını saptamıştır.

1.1.2.2. Aile

Bireylerin yaşadığı toplumsal çevre ile etkileşim halinde olmasına bağlı olarak, davranışları üzerinde doğup büyüdüğü toplumun büyük etkisi bulunmaktadır (Zel, 2011, s. 13). İnsan yetiştiği toplumun değer yargılarını ve yaşam tarzını kabullenerek o toplumun bir üyesi haline gelmektedir. Bireyin kişiliğinin oluşmasında etkili olan ve onu yaşadığı toplumun bir parçası haline getiren kültür, öğrenim yoluyla kazanılmaktadır. Bireylerin sosyalleşmeyi öğrendiği ilk ortamın aile olması nedeni ile anne ve baba toplumsallaşmanın ilk örneği olarak sayılmaktadır (Eroğlu, 2021, s. 211).

Hoffeditz (1934) kişilik üzerine yapılan araştırmaların sonuçları incelendiğinde; bireylerde gözlenen kişilik özelliklerinin ailede bulunan bireylerin kişilik özellikleri, ebeveynlerin birlikte veya ayrı yaşamaları, öğrenim durumları, özlük üveylik durumları, yaşları, anne ve babanın kaybı, kardeş sayısı, kardeşlik sırası, ailenin ekonomik şartları, anne-baba arasındaki geçimsizlikler vb. gibi birçok değişkenden etkilendiği gözlemlenmiştir.

Ekonomik yönden kısıtlı imkânlarla sahip aile ortamında yetişen bireylerle, geniş imkânlarla sahip bireylerin kişilikleri arasında farklılıklar gözlemlenebilmektedir. Ebeveynlerinin değişken, tutarsız ve kararsız davranışlarına maruz kalan bireylerde kavram ve davranışların olumlu, ılımlı bir yönde gelişmesi engellenmektedir. Bu, bireylerin daha sonraki toplumsal çevrelerinde insanlar arası ilişkilerde olumsuzluk yaşamasına neden olmaktadır (Koptagel, 2001, s. 201). İlal (1984) ise tek çocuklu ailelerde ilgi ve sevginin tek kişide toplanması, ebeveynler tarafından koruyuculuk ve beklentilerin artmasını; sosyal yaşamda bireyin paylaşmayı ve kendi ayakları üzerinde durmayı öğrenmesini zorlaştırabildiğini ileri sürmektedir. Bu durum bireyin çevresi ile paylaşım yapmasını, kendisini ispatlamasını engellemekte ve insanlarla ilişki kurmayı güçleştirmektedir. Ayrıca ebeveynlerin tutumları birtakım davranışları güçlendirirken, bazı tutumlarda ise aksine farklı davranışların öğrenilmesinde etkili olabilmektedir (Morgan, 2009, s. 294).

1.1.2.3. Sosyokültürel Faktörler

Dışsal faktörlerin içerisinde kişilik oluşumunda en çok etkili olan faktör, sosyokültürel yapı olarak görülmektedir. Bireylerin yaşadığı toplumsal çevre ile etkileşim halinde olmasına bağlı olarak, davranışları üzerinde doğup büyüdüğü toplumun büyük etkisi olduğu bilinmektedir (Zel, 2011, s. 16). Bireyin dış dünyayı algılaması ve öğrenmesi

fiziki ve sosyal çevreye uyum sağlamasına yardımcı olan bir süreçtir (Zel, 2011, s. 19). Bireyi yaşadığı toplumun bir parçası haline getiren kültür, öğrenim yolu ile kazanılarak ve kontrol edilerek kişiliğinin oluşmasında etkili olmaktadır. Bunun yanı sıra kültürel yapının içerisinde bulunan alt kültürler ve değişik sosyal gruplar kişilik türlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bireyler ait oldukları sosyal sınıflara göre mahalle, oyun, okul, çalışma arkadaşlarını ve eşlerini seçerler (Güney, 2020, ss. 188-191). Olağan olarak bireyin üyesi bulunduğu ilk sosyal grup ailesi olmakla beraber, yaşamının ilerleyen dönemlerinde farklı sosyal gruplara dâhil olabilmektedir. Üyesi olduğu her grupta farklı rol ve deneyime sahip olan bireyler eşsiz kişilik özellikleri elde ederek farklılaşmaktadır (Eroğlu, 2021, s. 209).

Bireyler diğer bireylerle olan ilişkilerini düzenleme, duygu ve düşüncelerini ifade etme, sevinç, acı ve mutluluğu yaşama biçimini edindikleri kültür sayesinde öğrenir ve belirlerler. Erikson (1959), sosyal ve tarihsel güçlerin ego kimliğinin oluşumunu etkilediğini belirtmiştir. Buna göre, savaşlar ve ekonomik durgunluklar gibi büyük ölçekli toplumsal olaylar, yaşama ilişkin tercihleri kısıtlayabilmekte ve öz kimliğin oluşumunu etkileyebilmektedir. Kişinin doğduğu ve büyüdüğü zaman dilimi de kişilik üzerinde önemli etkiye sahip olabilmektedir. Toplumsal standartlar ve tutumlar her kuşak için farklı olup, kişilik üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir.

Mesleklerin ve iş yerlerinin doğasının gelen kişilik özelliklerini etkileme potansiyeline sahip olduğuna yönelik bulgular saptanmıştır (Roberts vd., 2003, s. 50). Maddi veya manevi kayıp yaratan sevilen bir kişinin ölümü veya işten atılmak gibi yaşam olayları da kişiliği etkileyebilmektedir. Sutin vd. (2010) yaşanan stresli olayları olumsuz dönüm noktaları olarak algılayan bireylerin nörotisizm düzeylerinin zamanla daha da yükseldiği, bu olayları bir öğrenme fırsatı olarak gören bireylerin ise dışa dönüklük düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Ekonomik açıdan dezavantajlı semtlerde büyüyen çocukların, düşük dayanıklılık, yaşlandıkça sosyal ve duygusal sorunlara yol açabilecek problemleri davranışlar ve uyumsuz (maladaptive) kişilik eğilimleri gösterme olasılıkları daha yüksek olabilmektedir (Hart vd., 2008, s. 1048).

1.1.2.4. Coğrafi Özellikler

Çevre etkenlerini oluşturan iklim, tabiat ve yaşanan çevrenin doğa koşulları bireyin kişilik özelliklerini önemli derecede etkilemektedir. İklim ve fiziki yöre şartlarının dolaylı yönde

belirli bazı kişilik tiplerinin meydana gelmesinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Coğrafi faktörler, bireylerin kişilik özellikleri üzerinde toplumların sahip olduğu kültürler aracılığı ile etkide bulunmaktadır. Belirli bir bölgede yaşayan kişilerin kişisel özellikleri ve davranış şekillerindeki farklılıkların sebebi o bölgede yaşamaları değil, o bölgede nesiller boyunca oluşmuş ve sonraki nesillere aktararak gelen davranış özellikleridir. Örneğin; ılıman iklim yapısı olan ülkelerde mevsimler sıklıkla değişmektedir. Bu durum o bölgede dört mevsimi yaşamayı mümkün kılmaktadır. Buna bağlı olarak da insanların gereksinimleri, görev ve çalışma faaliyetleri çeşitlilik göstermektedir. Mevsimlerin bu yönde değişiklik göstermesi insanları da değişikliklere itmekte ve onları harekete geçirerek ilerlemeye teşvik etmektedir. Mevsimsel değişimlerin hiç olmadığı, sürekli sıcak ya da soğuk olan yerlerde fazla bir hareketlilik gözlemlenmemektedir. Bu durum, mevsimleri güçlü bir değişime uğrayan ülkelerde yüksek kültürlerin doğmasına neden olmaktadır (Eroğlu, 2021, s. 214) .

Sürekli hareketlilik halinde mobil olarak yaşayan bireylerin gittikleri bölgelerde uyum sorunu yaşayabileceği, gürültü, kalabalık ve yaşanan evin yapısı gibi çevresel faktörlerin insanların olayları algılama biçimlerini etkileyebileceği görülmüştür. Kıyı kesiminde yaşayan bireylerle, karada veya dağlık alanlarda, sıcak veya soğuk iklimlerde yaşayanların her biri farklı kişilik göstermektedir. Soğuk iklimlerde ikamet eden kişilerin daha sert ve donuk mizaca; kıyı kesim, sıcak iklimlerde yaşayanların ise daha sıcakkanlı ve rahat bir mizaca sahip oldukları belirtilmektedir (Güney, 2020, s. 192).

1.1.2.5. Diğer Faktörler

Kişilik biyolojik, sosyal ve fiziksel çevrenin yanında kitle yayın ve sosyal medya araçları, rol model olarak görülen insan faktörlerinin iç içe geçmesiyle oluşan kompozit bir yapıya sahiptir. Erdoğan vd.'ne (1994, s. 34) göre, bireyin kişiliğinin şekillenmesinde kitap, dergi, gazete, televizyon gibi kitle iletişim araçları önemli bir yere sahiptir. Bu araçlardan faydalanan veya faydalanmayan bireylerin kişilik özellikleri arasında ayrışmalar olabilmektedir. Çocukların yetişmesinde ve gençlerin yeni davranış kalıpları kazanmalarında etkileri bulunmaktadır.

Bireylerin yaşamındaki sosyal sınıflar içerisinde yer alan örnek alınan yetişkinler sınıfı da, kişiliğin oluşmasında etkili olan faktörler arasında yer almaktadır (Zel, 2011, s. 19). Çünkü bireyler, bazı düşüncelerini hayata geçirirken, gelecekle ilgili planlar yaparken veya davranışlarını sergilerken yakın çevrelerinde bulunan yetişkinleri kendilerine örnek

almaktadır (Eroğlu, 2021, s. 215). Bunların yanı sıra annenin hamilelik sürecinde yaşadığı olaylar bile kişilik üzerinde etkili olabilmektedir. Kendiliğinden meydana gelen durum ve olaylar kişiliği doğrudan etkileyebilmektedir. Beklenmedik krizler, şans faktörü gibi etkenler duruma örnek olarak gösterilebilir (Yılmaz & Eroğlu, 2013, s. 77).

1.1.3. Kişilik Yaklaşımları

Kişilik kavramı pek çok disiplin alanında ele alınıp, incelenmiş ve çalışma yapılmış önemli kavramlardan birisidir. Alanyazında bu disiplinlerin kişiliği kendi perspektifinden tanımlamaya çalıştığı görülmektedir. Her bir araştırmacı kişilik konusuna farklı bir perspektiften yaklaşarak, ortaya koydukları kişilik modellerini farklı yaklaşım ve kuramlar üzerine inşa etmişlerdir. Örneğin kimi kuramcılar özellikler faktörüne odaklanırken, kimi kuramcılar ise tip kavramı üzerinden kişiliği açıklamaya çalışmıştır. Dolayısıyla referans noktasındaki bu farklılıklar nedeniyle kişilik konusunda geliştirilen yaklaşımlar da birbirinden farklılık göstermektedir. Burger (2020, s. 24), bu durumu metafor ile açıklamaktadır; Kişiliği tanımlamak, ömründe bir fili hiç görmeyen bir grup görme engelli insanın fili tarif etmesine benzemektedir. Her kişi filin ayrı ayrı parçalarını tutar tarif ederken bacağı tutan kişi, fili uzun ve yuvarlak olarak tanımlar. Kulağı tutan, filin ince ve düz olduğunu söyler; hortumunu tutan ise fili uzun ve ince olarak betimler. Filin kuyruğunu tutan görme engelli kişi ile filin gövdesine dokunan görme engelli kişi birbirinden farklı tanımlar yaparlar. Bu metafor kişilerin kavramın üzerindeki yalnızca bir bölümünü bildiğidir. Filin bunların dışında da özellikleri olduğu için, her bir kişinin tarifi doğru fakat eksiktir. Bu açıdan kişiliği anlatmaya çalışan yaklaşımlar insan kişiliğinin önemli bir boyutunu inceler.

Tablo 1.2. *Geçmişten Günümüze Kişilik Yaklaşımları*

Yaklaşım	Kuram	Temsilciler
Biyolojik Yaklaşım	Biyolojik Özellik Kuramı	Hans Jürgen Eysenck
Psikanalitik Yaklaşım	Psikanalitik Kuram, Analitik Psikoloji, Bireysel Psikoloji, Kişilerarası ilişkiler Kuramı, Psikanalitik Sosyal Kuram, İnsancıl psikanalitik Kuram, Ego Analitik Psikoloji Kuramı, Nesne İlişkileri Kuram, Bağlanma Kuramı	Sigmund Freud, Cari Jung, Alfred Adler, Erik Erikson, Karen Horney, Harry Stack Sullivan, Erich Fromm
Varoluşçu İnsancıl Yaklaşım	Varoluşçu Analitik Kuram, İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Birey Merkezli Kuram, Pozitif Psikoloji	Cari Rogers, Abraham Maslow, Mihaly Csikszentmihayli
Davranışsal (Sosyal Öğrenme) /Bilişsel Yaklaşımlar	Klasik ve Radikal Davranışçı Kuramları, Psikanalitik Davranışçı Kuram, Sosyal Bilişsel Kuram, Bilişsel Davranışçı Kuram, Kişisel Yapılar Kuramı	John B. Watson, Ivan P.Pavlov, Burrhus F. Skinner, Julian B. Rotter, Neal E. Miller, Albert Bandura, Kurt Lewin, George Kelly, Albert Ellis.
Ayrılcı Özellik Yaklaşımı	Ayrılcı Özellik Kuramı, Faktör Analitik Ayrılcı Özellik Kuramı, Beş Faktör Kişilik Kuramı	Gordon Allport, Henry Murray, Raymond Cattell, Robert R. Mccrae ve Paul T. Costa

Kaynak: Burger (2020, ss.147-641) ve Çapri'den (2020, s. 17) uyarlanmıştır. Burger, J. M. (2020). Kişilik. (Çev. İ. D. Sarıoğlu) Kaknüs yayınları. Çapri, B. (2020). Geçmişten günümüze kişilik kuramları (1. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.

1.1.3.1. Biyolojik Yaklaşım

Biyolojik bakış açısına göre, biyolojik ve fizyolojik faktörlerin bireylerin gözlemlenebilir davranışlarının kökenine etki ettiği öne sürülmektedir. Kişilik insanların bedensel görüntüleri ve bunlara atfedilen niteliklere sahip olmalarıyla bağlantılı olarak görülmektedir (Erdoğan vd., 1994, s. 34). Bu bağlamda bireyin çocukluk ve yetişkinlik döneminde sergilediği kişilik arasında ortak unsurlar tespit edilebilmektedir.

Bu yaklaşımda kişiliğin açıklanmasına destek olan biyolojik etmenler farklı açılardan ele alınmaktadır. Kişilik tanımlamaları biyolojik farklılıklar, doğuştan edinilen mizaç özellikleri ve evrimsel psikoloji üzerinden yapılabilmektedir. Kişiliği biyolojik açıdan ele alan yaklaşımlar, bireylerin kalıtım ile nesiller boyunca birtakım kişilik özelliklerini aktardığı görüşünü savunmaktadır. Araştırmacılar bulgularında çevresel faktörlerin, kişilikteki bireysel farklılıklara yaptığı etkiden ziyade kalıtımın kişiliğe katkısı olduğu üzerinde durmaktadırlar (Deary & Matthews, 1993, s. 335). Buna paralel olarak Eysenck

(1990) kişiliği tanımlarken biyolojik yön ağır basarak genetik ve çevresel faktörlerin etkisi ele alınmaktadır.

Benzer ve farklı çevrelerde ikiz kardeşlerin davranışlarını inceleyen Gottesman ve Shields (1972) benzer kişilik özelliklerinin genlerden kaynaklandığı görüşünü öne sürmektedir. Erdoğan vd. (1994) ise fiziksel yapı ve cinsiyetin kişilik ile ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Bunların yanında günümüzde hipofiz, tiroid, adrenaller ve gonadlar gibi kanalsız bez salgılarının vücut yapısı ve davranışlar üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

1.1.3.2. Psikanalitik Yaklaşım

Psikanalitik kuram insan vücudunun temel biyolojik enerjilerinin kısmen zihinde yer aldığını öne sürmektedir. İnsan davranışlarının bilinçli farkındalık düzeyi dışında kalan, duygu ve düşüncelerinin altında yatan temel dürtüler ile gerçekleştiğini savunmaktadır. Birey sürekli çatışma içerisinde kalarak biyolojik arzuları ve toplumun normları arasında denge kurmaya çalışmaktadır. Bunun sonucunda sosyal kısıtlamalar ve biyolojik güdüler arasında stratejik bir denge kurmaya çalışarak biyolojik arzularını tatmin eder ve sosyal norm ve kurallarını temsil edebilir (Burger, 2020, s. 103). Psikanalitik yaklaşım kurucularından Sigmund Freud'un bu durumu id, ego ve süperegö kavramları ile açıklamaktadır. Bireyin kişiliğindeki bilinçdışı ve içgüdüsel olan tarafı id kavramını oluşturur. Ego ise bireyin (id'in) arzularını gerçekçi ve sosyal olarak uygun yollarla tatmin etmeye çalışmaktadır. Kişiliğin geliştirilecek son bileşeni süperegö ise davranışları mükemmelleştirmeye çalışır. İd'in kabul edilemez tüm dürtülerini bastırmaya çalışır ve egonun gerçekçi ilkeler yerine idealist standartlara göre hareket etmesini sağlamaya çalışır (Freud, 1989, s. 17).

Freud'un bu yaklaşımına Carl Jung ve Alfred Adler eleştiriler getirerek kişiliği farklı kuramlar ile ele almışlardır. Jung, psişenin bilinçdışı bölümünün yani id'in kişisel bir parça olmanın yanı sıra "kolektif bilinçdışı" dediği bir parçanın olduğunu ileri sürmektedir. Kolektif bilinçdışı, bireylerin yaşantılarının birbirinden değişik olmasına karşın tüm bireyler tarafından kabul gören ve ortak hale gelen bilinçdışı şeklidir. Jung bilinçdışını, bastırılması gereken biyolojik bir dürtü olarak görmekten ziyade daha çok kalıtım yoluyla nesilden nesile geçen insanlık tarihinin ruhsal mirası olarak görmektedir. Bunun yanında süperegöya benzer özelliklere sahip persona terimini ileri sürmüştür (Schultz & Schultz, 2013, s. 79).

Freud'un bireyin kendisiyle alakalı hoşlanmadığı gerçekleri çeşitli yöntemler kullanarak saklamak istemesi, doğuştan cinsellik ve saldırganlığa yatkın olma anlayışını eleştiren Alferd Adler ve Karen Horney yeni kuramlar geliştirmişlerdir.

1.1.3.3. Varoluşcu/ İnsancıl Yaklaşım

İnsancıl yaklaşım kuramlarına göre, kişilik ve davranışlar bireyin dünyayı algılama şekline bağlı olarak oluşmaktadır. Bu yaklaşım bireylerin kendi yaptıkları eylemlerden büyük oranda sorumlu olduğunu varsaymaktadır. Bu bağlamda bireylerin yaptıkları eylemlerin kararını verme gücüne sahip oldukları ve özgür iradelerinin bulunduğu kabul edilerek bazı olaylar karşısında otomatik tepkiler göstermesi kendi yazgılarını belirtilme noktasında gerekçe olarak gösterilmemektedir (Burger, 2020, s. 463). Bu yaklaşıma göre, bireylerin davranışlarının bozulma sebebi, sağlıklı özellikleri iyi olmayan çevre şartlarının müdahalesi tarafından oluşmasıdır. Olumsuz çevre şartlarının müdahaleleri ile bireyin bilincinin eksilmesi yani kendine ait bir hayat sürdürememesi durumu oluşmaktadır. Anlaşıldığı üzere bireyin duygu, düşünce ve davranışlarında meydana gelen olumsuzlukların doğuştan değil, sonradan aile ve çevresel diğer faktörler neticesinde ortaya çıktığı savunulmaktadır (İnanç & Yerlikaya, 2008, s. 287).

1.1.3.4. Davranışsal/ Sosyal Öğrenme Yaklaşımı

Davranışçı yaklaşım açısından kişilik, bireyin geçmişte yaşadığı koşullanmaların tümünün sonucu olmakla beraber, zihinsel süreçlerden ziyade gözlemlenebilir davranışlardan oluşan yapıya sahip olduğunu savunmaktadır (Burger, 2020, s. 509). Bu yaklaşımın temelinde bireyin duygu, düşünce ve davranış kalıplarını içinde bulunduğu çevreden öğrenme ile elde ettiğine yönelik bakış açısı vardır. Buna göre davranış bireyin çevresindeki yaşantılar içinde bulunan ödül ve ceza süreçlerine adaptasyonu olarak ele alınmaktadır. Skinner kişiliğin biçimlenmesinde çevresel faktörlerin önemli katkısının olduğunu ileri sürmüştür. Kişiliğin öğrenerek oluştuğunu, geliştiğini ve değiştiğini savunmaktadır. Kişiliğin tanımlanması ve bireyden beklenen davranışlarının tahmin edilmesinde sosyal çevre unsuruna dikkat edilmesi gerektiğini ve birbirinden farklı bilişsel değişkenlerin de bu süreçte rol oynadığını ortaya koymuştur (Özkalp & Kirel, 2011, s. 69).

Sosyal öğrenme yaklaşım temelinde gözlem ve başkalarının yaptığı davranışları taklit etmeye dayalı dolaylı bir öğrenme vardır. İlgili literatür bilişsel süreçlerin yeni davranış kalıplarının kazanılmasında önemli rol oynadığını göstermiştir (Bandura, 1977, s. 192).

Bu yaklaşım zamanla insanın öğrenmesinin bireysel, çevresel ve davranışsal faktörlerin karşılıklı etkileşimi sonucunda meydana geldiğini öne süren “Sosyal Bilişsel Kuram” olarak adlandırılan bir kuramın ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu kuram düşünürleri kişiliği, bireyin doğuştan elde ettiği içgüdüleri ile değil yaşanan olayları irdelemesi ve yorumlaması sonucunda şekillendiğini savunurlar. George Kelly, bireylerin kaygılarını gidermeleri ve kendilerini güvende hissetmeleri için gündelik yaşamlarındaki olayları yorumlamaları gerektiğini savunmuştur. Bireyler olayları yorumlayabilmek için kendi kişisel yapılarını oluşturur.

1.1.3.5. Ayırıcı Özellik Yaklaşımı

Özellik yaklaşımı bireylerin çeşitli özellikler bakımından birbirlerinden farklı olduğu gerçeğine dayandırılan ve bir bireyi diğer bireylerden ayırabilen kalıcı ve belirgin özellikler olarak adlandırılmaktadır. Ayırıcı özellik yaklaşımı düşünürleri, bireyin belirli bir kişilik özelliğini hangi düzeyde gösterdiğini belirlemeye çalışmaktadır (Morgan, 2009, s. 294). Bu yaklaşım, bireyin hayatının değişik noktalarında sürekli sahip olduğu özellikler ve davranışları açıklamaya çalışmaktadır. Bu özelliklerin süreklilik göstermesi ve durumsal kalıcı olması önemlidir. Kararlı bir şekilde devamlılık gösteren bu özelliklerin farklı durumlarda dâhi istikrarını sürdürmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Burger, 2020, s. 233). Kişilik tanımını yapan öncülerden kabul edilen Allport, bireyin en ayırt edici özelliğinin kişinin bireyselliği olduğunu öne sürmektedir (Allport, 1937, s. 51).

Gündelik hayatta pek çok insanın özelliklerinin birbirine benzediği görülse de tam anlamıyla her bir kişilik birbirinden eşsizdir ve aynı kişilik özellikleri taşıyan iki birey bulunmamaktadır. Ayırıcı özellik yaklaşımına ampirik araştırmaların öncüsü olan Gordon Willard Allport’un yanı sıra Raymond Bernard Cattell hatırı sayılır derecede katkı sağlamıştır. Ayırıcı özellik yaklaşımına beş faktör kişilik kuramı ile katkı sağlayan Paul T. Costa ve Robert R. McCrae’nin de bu kurama olumlu katkıları bulunmaktadır.

1.1.4. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Köklü bir geçmişten gelen beş büyük kişilik özellikleri kuramı, Sir Francis Galton (1884) tarafından herhangi bir kültürde ve herhangi bir dilde, tek bir ifadenin bir bireyin kişiliğinin tüm yönlerini ve bireysel farklılıkları topluca gösterebileceğini öne süren sözcük hipotezini (lexical hypothesis) önermesi ile başlamıştır. Kişilik özelliklerini tanımlamak ve kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflama oluşturmak için bu terimleri kullanan Galton’dan (1884) daha sonra Thurstone (1934), alanda ilk kez yapılan pratik

ve görgül çalışmasında kişiliğin altmış boyutundan türetilen beş nokta önermiştir. Cattell (1956) tarafından geliştirilen 16 faktörlü kişilik özellikleri yaklaşımı beş faktör kişilik özelliklerine temel oluşturmuştur. Norman (1963) ise bu beş boyutu; dışa dönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengelilik ve kültür olarak tanımlamıştır. Son olarak McCrae ve Costa (1985, s. 146) beş boyutun ölçülebilmesini sağlayan bir ölçme aracı geliştirerek geniş kitlelere yönelik yaptıkları çok yönlü ölçümler sonucunda beşinci faktör olan “kültür” yerine “deneyime açıklık” faktörünü önermesi ile kuram bugünkü halini almıştır. Bu boyutlara aşağıdaki başlıklar altında sırasıyla yer verilmiştir.

- Dışa dönüklük boyutu; sosyal, konuşkan, iyimser, hareketli,
- Uyumluluk boyutu; yardımsever, yumuşak kalpli, affedici, doğru sözlü,
- Sorumluluk boyutu; özdisiplin çalışan, güvenilir, disiplinli, dakik, düzenli,
- Duygusal denge boyutu; nörotizm, endişeli, sinirli, duygusal,
 - Deneyime açıklık boyutu, açıklık, meraklı, yaratıcı, hayal gücü kuvvetli gibi özelliklerle tanımlanmaktadır (Costa & McCrae, 1995, s. 25).

Beş faktör kişilik kuramı, bireylerde kolaylıkla gözlenebilen düşünce ve tutumlara odaklandığından ölçülmesi ve değerlendirilmesi daha kolay ve az maliyetlidir. Ayrıca bu sınıflandırma ile bireyin benzersiz binlerce özel niteliği ayrı ayrı incelemek yerine belirli özellik alanlarını inceleme şansı vermesi araştırma bulguların toplanmasını ve bildirilmesini büyük ölçüde kolaylaştırdığı görülmektedir (John ve Srivastava, 1999). Öyle ki kişilik özellikleri yaklaşımıyla ilişkili olarak, beş boyuttan oluşan özelliklerin, çeşitli kültürlerde geçerli ve güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Türkiye’de de bu konu ile ilgili yapılan araştırmaların incelenmesi neticesinde ilgili konu üzerine pek çok uyarılma ve ölçek geliştirme çalışmalarının yer aldığı görülmektedir (Somer vd., 2002; Gülgöz, 2002; Aktaş, 2006; Atak, 2013; Tatar vd., 2014). Beş Faktör Kişilik Kuramı’nın temel faktörleri sırasıyla alt başlıklarda açıklanacaktır.

1.1.4.1. Dışa Dönüklük (Extraversion)

Beş faktör kişilik kuramının bu boyutu bireyin sosyal ilişkilerindeki rahatlık düzeyini temsil etmektedir. Dışa dönüklük düzeyi yüksek olan kişiler samimi, enerjik, girişken, heyecan arayan, pozitif duygulara sahip ve iddialı bir yapıya sahiptirler. Dışa dönüklük düzeyi düşük olan kişiler (içe dönük kişiler) ise, sessiz, utangaç, çekingen, sıkılğan olarak görülmektedir. İçedönük bireyler çekingen, sessiz, sakın, emin adımlarla ilerleyen bir

yapıya sahiptirler (Burger, 2020, s. 254; Costa & McCrae, 1995, s. 25; McCrae & Costa, 1985, s. 150; Somer vd., 2002, s. 23).

Bireylerin dışa dönüklük düzeyleri yükseldikçe değişim arzusu, heyecan arayışı, girişkenlik, neşe, üstün hissetme ve başarıya önem verme düzeylerinin yükseldiği saptanmıştır. Ayrıca örgüt içinde ekip çalışmasına yatkınlık, yeni fikirlerin üretilmesi, iş birliği yapmaya yönelik etkileşimler kurma, belirli hedeflere ulaşmak için çevresindekileri motive etme ve liderlik becerilerine yatkınlık sağladığı görülmektedir (Lucas vd., 2000, s. 453).

McCrae ve Costa dışadönük bireyleri çevrelerine göre daha aktif, konuşkan, eğlenceli, espri anlayışları gelişmiş ve sosyal olarak tanımlarken, içedönük bireyleri ise daha sessiz, ağırbaşlı, insanlarla mesafeli, çekingen davranışlar sergileyen ve yalnız kalmayı seven bireyler olarak tanımlamaktadır. Ancak bu özelliklerin kişileri, asosyal olarak göstermediğini belirtmektedir (McCrae & Costa, 1985, s. 150). Lucas vd. (2000) tarafından bu özelliklere ek olarak dışadönük kişilerin, ödüllendirici sosyal durumlara karşı daha duyarlı ve bu durumlar karşısında hemen tepki gösterdikleri savunulmaktadır. Bu bireylerin sosyal, aktif ve yeni deneyimlere açık olma durumları, eğitime daha fazla katılmalarına ve sonuç olarak daha fazla şey öğrenmelerine sebep olmaktadır (Mounth vd., 1998, s. 146).

1.1.4.2. Uyumluluk (Agreeableness)

Uyumluluk kişilik özellikleri arasında özgecilik, güven, uyum, açık sözlülük, alçak gönüllülük ve hassasiyet kavramları ile ön plana çıkmaktadır. Özgecilik kavramı, nezaket, özveri ve başkaları için endişe duyma hissi ile tanımlanmaktadır. Güven kavramı, diğer insanların iyi niyetli olduklarını düşünmek anlamına gelmektedir. Uyum kavramı ise çatışma ortamlarında kavga etmek yerine hoşgörü göstermek, uysal ve ılımlı olmak anlamına gelmektedir. Açık sözlülük, diğer insanlar ile kurulan ilişkilerde dürüst ve şeffaf biçimde davranmayı ifade etmektedir. Alçak gönüllülük kavramı, kibirden uzak benlik kavramının yönlerinden birini temsil etmektedir. Hassasiyet kavramı ise bireyin hayatı yorumlarken sempati gibi duyguların etkisi altında kalma eğilimini ifade etmektedir (Costa vd., 1991, s. 890). Uyumluluk bireylerin sosyal ilişkilerinde yardımsever, güvenilir ve şefkatli gibi özelliklerini içerdiğini ifade etmektedir. Bu boyutun diğer ucunda ise diğer insanlara karşı kuşkucu olmak ve düşmanca duyguların beslenmesi yer

almaktadır. Uyumluluk düzeyi yüksek olan kişiler, iş birliğini tercih ederek rekabet ve dolayısıyla kavgadan uzak durmaktadırlar (Burger, 2020, s. 255).

Uyumluluk düzeyi düşük olan bireylerde şüphecilik, süreç ve kararlara yönelik sürekli itiraz etme ve düşmanlık eğilimini bulunmaktadır. Kişisel çıkarlara düşkün olan bu bireyler diğer bireylere göre daha kolay öfkelenerek saldırgan tutum sergilemektedirler. Uyumluluk kişilik özelliği yüksek olan bireylerin sosyal tutumlar ve bir yaşam felsefesi geliştirmekte de etkili olduğuna işaret etmektedir. Buna karşın uyumlu bireyler, sosyal ortamlarda daha sevilen kişiler olabilirken kontrolün başkalarında olmasına izin verecek kadar uyumlu olması durumunda uzlaşılabilir olmayan bireyler daha başarılı olabilmektedirler. Bu bağlamda bireysel başarının sağlanması için uyumluluk faktörünün dengelenmesi önemlidir (Somer vd., 2002, s. 21).

1.1.4.3. Sorumluluk (Conscientiousness)

Sorumluluk kişilik özelliğine sahip olan kişilerin, planlı ve düzenli olarak çalıştığı ve daha istikrarlı hedefe ulaştıkları ifade edilmektedir. Bu kişiler kendilerinden bekleneni karşılayabilen, başarıya odaklanan ve daha zor hedeflere ulaşmak için çabalayan kişilerde sorumluluk özelliğinin bulunduğu belirtilmektedir. Yetkinlik, düzen, görev bilinci, başarı odaklılık, öz disiplin ve özen kavramları kişiliğin bu boyutu ile yakından ilgilidir. Yetkinlik kavramı kişinin mantıklı ve yetenekli olmasını ifade ederken düzen kavramı, kişinin çevresini organize etme arzusunu ifade etmektedir. Görev bilinci, yükümlülük ve standartlara bağlılık görev bilincini açıklarken, başarı odaklılık kavramı ise üst düzeyde başarıma arzusunu ifade etmektedir. Öz disiplin kavramı, direnç ve azim ile olumsuz unsurlara rağmen göreve devam etme yeteneği anlamındadır. Özen kavramı ise, dikkatli, planlı ve ihtiyatlı olmayı ifade etmektedir (Costa vd., 1991, s. 890). Sorumluluk kişilik özelliği yüksek olan bireylerin disiplinli, planlı, düzenli, iradeli, gayretli, dikkatli, tedbirli, başarı yönelimli, azimli ve vicdanlı olma vb. özelliklere sahip olduğu ifade edilmektedir (Costa & McCrae, 1995, s. 27). Sorumluluk kişilik özelliği düşük olan bireylerde ise düzensiz, esnek, dikkati dağınık, düzensiz, ertelemeye eğilimli, fevri, görev bilincinden uzak olduğu söylenebilir (Burger, 2020, s. 255).

Kendini organize edebilme alışkanlığına sahip, dikkatli ve öz disiplini olan bireyler aynı zamanda etik değerlere de oldukça bağlı olabildiğini ileri sürmektedir. Diğer taraftan kendine bir yön belirlememiş, kendi kendini organize edemeyen kişiler de zorlayıcı bir vicdana ve geniş bir suçluluk duygusuna sahip olabilecek, hatta bu kişiler enerji

yetersizliği de yaşadıkları için kendi standartlarını oluşturmakta güçlük çekebileceklerdir. Sorumluluk düzeyi yüksek bireyler, bir işleme geçmeden önce o işe yönelik potansiyel risk ve getirileri detaylı olarak değerlendirir, görev ve sorumluluklarını hazza tercih ederler (Boudouda & Gana, 2020, s. 3). Bu bağlamda sorumluluk düzeyi yüksek bireylerin riskten kaçınma düzeyi de yükselmektedir (Palomaki vd., 2021, s. 1083).

1.1.4.4. Duygusal Denge (Neuroticism)

Duygusal denge kişilik özelliği, kişinin çeşitli koşullar altında duygusal açıdan dengeli ve istikrarlı olma, sakin ve kendiyle barışık davranışlar sergileme eğilimiyle ilişkilidir. Duygusal dengenin tersi olan nevrotiklik ise kaygı, üzüntü, gergin olma, sinirlilik, depresyon, alınganlık, hassasiyet gibi bilişsel ve davranışsal belirtilerin ortaya çıkarılması yatkınlığını içermektedir (McCrae & Costa, 1989, s. 451). Duygusal dengesi düşük olan kişilerin kararsızlık, suçluluk, utangaçlık, kötümserlik ve düşük özsaygı gibi negatif duyulara eğilimli oldukları belirtilmektedir (Zhang, 2006, s. 1179). Nevrotik bireyler duygusal dengeye sahip bireylere göre eylemlerini kontrol altında tutmakta ve stresle baş etmede zorluk çekebilmektedir. Ayrıca bu bireyler üzüntünün güçlü hissedileceğinden dolayı sigarayı bırakma konusunda diğer insanlara göre daha çok zorlanmaktadırlar. Stres karşısında gerildiklerinde ve mücadele etmek durumunda kaldıklarından olayları yanlış anlayıp, değerlendirmekte olurlar ve düşmanca tepkiler gösterebilmektedirler (McCrae & Costa, 1989, s. 451).

Nevrotik bireylerin iş ortamlarında genellikle sabırsız davrandıkları, kendilerine güvenmedikleri, işleri erteleme eğiliminde oldukları ve pasif davrandıkları görülürken duygusal dengeye sahip bireylerde iletişim becerilerinin kuvvetli olduğu ve başarılı ilişkilere sahip oldukları görülmektedir (Mount vd.,1998, s. 148; Baltacı, 2017, s. 61). Duygusal denge özelliği yüksek düzeyde olan çalışanlar çatışma yönetimi ve zorluklarla başa çıkma konusunda daha yetenekli olabilmektedirler (Kundi vd., 2022, s. 841).

1.1.4.5. Deneyime Açıklık (Openness to Experience)

Yeni deneyimlere açık olma anlamına gelen ‘openness’ boyutu bireylerin merak, farklı fikirleri kabul etme arzusu, çok yönlü düşünebilme ve hayal gücünü ifade eden bir boyuttur. Deneyime açıklık kişilik özelliği yüksek olan bireyler meraklı, özgür, geleneklerden bağımsız ve sanatsal değerlere duyarlı olarak tanımlanırken; düşük olan bireyler ise daha çok alışkanlık ve rutinlerden hoşlanan geleneksel bireylerdir (Burger, 2020, s. 255; Somer vd., 2002, s.24).

Deneyime açıklık boyutunda özgün ve yaratıcı olma özelliği gelenekçi bireylere göre daha baskındır. Bu bağlamda deneyime açık kişilerin yenilikçi ve öncü konumda yer alabilecekleri ifade edilmektedir (Kappagoda, 2013, ss. 3-5). Wayne vd. (2004) yaratıcı olma özelliğinin örgüt içerisinde çatışmalara karşı çözümler geliştirebilme gibi hususlarında daha aktif olabilecekleri bulgusunu aktarmaktadır. Rothmann ve Coetzer (2003) ise örgüt içerisindeki deneyime açık çalışanların öğrenmeye istekli olduklarını göz önüne alarak eğitim ve politika uygulamalarında önemli rol oynayacaklarını savunmaktadır.

1.2. Etik Liderlik ve Kavramsal Çerçevesi

Küreselleşme ile birlikte toplum yapılarında önemli değişimler oluşarak özellikle 2000’li yıllarda bankacılık ve petrol sektörlerinde yaşanan skandalların iş dünyası, hükümetler ve eğitim alanına yansısıyla beraber, yöneticiler, düzenleyiciler ve akademisyenler tarafından örgüt yapısının tüm seviyelerinde etik liderlik konusu ön plana çıkarılmıştır. Sağlık, eğitim, politika, medya gibi birçok alanda etik konusu uluslararası bir problem kabul edilerek liderlerden beklenen etik davranışların artmasına ve çeşitlenmesine yol açmıştır (Brown & Trevino, 2006, s. 596).

Yunanca ethos (karakter) kelimesinden türetilen etik kavramı, amaç ve çabaların yerine getirilmesi, gerçekleştirilecek veya gerçekleştirilmeyecek durumların idrak edilmesi, iyinin ne olduğuna dair soruları kendine yönelten bir kavramdır (Şimşek vd., 2011, s. 474). Brown vd. (2005) etik liderliği; normatif uygunluğa sahip kişisel faaliyetler ve kişiler arası ilişkiler ile yönetimin gerçekleştirilmesi olarak tanımlamaktadır. Etik liderlik, takipçilerin, iki yönlü iletişim ile karar mekanizmalarına katılmasını sağlayan, güçlendirilerek etik düşünceleri destekleyen liderlik türü olarak görülmektedir. Aynı zamanda etik liderlik, liderin etik davranışlarını sosyal öğrenme, sosyal mübadele, sosyal kimlik ve özdeşleşme yoluyla astlara aktarması süreci olarak da tanımlanmaktadır (Van Gils vd., 2015, s. 191). Resick vd. (2006, s. 346) yaptığı araştırma sonucunda etik liderliği belirginleştiren altı ana özellik bulunduğunu saptamıştır. Bunlar; etik farkındalık, etik sorumluluk yönetimi, karakter ve dürüstlük, insan odaklılık, motivasyon sağlama ve güçlendirmedir. Brown ve Trevino (2006), Trevino vd. (2000) etik liderliğin ahlaki insan ve ahlaki yönetici olmak üzere iki boyutu olduğunu savunmuştur. Ahlaki insan boyutu liderin birey olarak dürüst, güvenilir, adil, saygılı vb. niteliklerini, kişisel özelliklerini, karakterlerini ve davranışlarını göstermektedir. Ahlaki yönetici boyutu ise liderin, örgüt

içerisinde etik davranışı teşvik etmek için mevcut araçları nasıl kullandığını ifade etmektedir. Liderin takipçilerinin etik davranışlarına yönelik proaktif bir çaba göstermesi, ödül ve ceza yöntemiyle etik kurallara uyulmasını sağlaması anlamına gelmektedir (Brown & Trevino, 2006, s. 596; Trevino vd., 2000, s. 128).

Etik olarak nitelendirilmeyen davranışlara; yalan söyleme, kaytarma, görevi kötüye kullanma, iş güvenliğini ihmal etme, ayrımcılık yapma, taciz ve hırsızlık örnek olarak gösterilebilir (ERC, 2007, ss. 8-14). Etik liderler ise mesleki hayatı dâhil olmak üzere etik kurallara uyan insanlar olarak bilinmektedirler. Lider etiği bir iletişim yöntemi olarak algılayarak takipçileri ile ilişki kurmaktadır (Tuna vd., 2012, s. 145). Böylelikle etik davranışları pekiştirerek rol model olmakta ve astlarında bilinç oluşturmaktadır. Genellikle izleyicilerini motive ederken idealist vizyonlara ve gerçekçi iletişim tarzlarına güvenerek hareket etmektedirler (Piccolo vd., 2010, s. 260). Etik liderler yanlış olan bir duruma ya da davranışa karşı çıkarak onu engellemektedirler. Bu açıdan etik liderliğin yaygınlaşması ile kurumun ahlaki ve yasal olarak uygun görülmeyen durumlara düşme, başarı ve performansında azalma tehlikesi giderilmiş olacaktır. Etik liderlerin kurum içerisindeki çalışanları etkilemesi ve takip edebilmesi için liderin ahlaki vasıflarının sorgulanmaya başlamasının olumsuz sonuç doğuracağı iddia edilmektedir. Bu bağlamda bir örgütte etik liderliğin başarılı uygulanabilmesi için, o örgüt içerisinde etik anlayışın bulunması gerekmektedir (Brown & Trevino, 2006, s. 595).

Etik ve liderlik ilişkisi normatif ve açıklayıcı bağlamlarda alan yazında ele alınmaktadır. Felsefi temellere sahip olan normatif yaklaşım, bireylerin örgütlerde nasıl davranması gerektiği ile ilgilenmektedir (Brown vd., 2005, s. 117). Normatif olarak uygun davranmak, liderlerin bir işte nasıl davranması gerektiğiyle ve genel beklentilerle tutarlı bir şekilde hareket etmesi anlamına gelmektedir (Wright & Quick, 2011, s. 975). Buna karşın açıklayıcı yaklaşımla etik liderlerin nasıl davranması gerektiğinden ziyade nasıl davrandıklarının belirlenmeye çalışılmasıdır. Etik liderlik ile ilgili alan yazında çoğunlukla açıklayıcı perspektifin ele alındığı görülmektedir (Avey vd., 2011, s. 573) Bu bağlamda etik liderlik; etik kişiliği ile bürokratik gücü bir arada kullanabilen; kurum çalışanlarının davranışlarını adalet, doğruluk, sadakat ilkeleriyle yönlendirebilen; takipçilerine kararlarını almalarında otonomi ve ihtiyaçlarında destek sağlayabilen olgu olarak açıklanmaktadır (Demirtaş, 2013, s. 24).

Etik toplumun beklentisi, rekabet, reklamcılık ve halkla ilişkiler, sosyal sorumluluk ve tüketici bağımsızlığı gibi pek çok bağlamda ele alınmaktadır (Sökmen & Tarakçıoğlu, 2011, s. 20). Etik, örgüt içindeki etik değerlerin, kararların ve yükümlülüklerin açıklanması ve uygulanmasını göstermektedir (Özkalp & Kirel, 2011, s. 504). Kurum içerisindeki kurallar, yöneticilerin ve çalışanların nasıl davranması gerektiğine dair yol göstermektedir. Fakat çalışanlar yeteri kadar etik değerlere sahip değilse kurum politikaları ve kurallar kabul edilebilir etik davranışlar sergilenmesini sağlamayabilecektir. Bunun için bireylerin etiği kendi görüş veya düşüncelerine göre tanımlamasından öte, kurumun temel ilkeler doğrultusunda etik olan veya olmayan davranışların tanımlanması ve açık bir şekilde ifade edilmesi gerekmektedir (Uzunçarşılı vd., 2000, s. 36). “Herkes yapıyor, olabiliyorsa sen de yap” gibi desteklemeler ile birçok etik dışı davranış mantıksal gerekçesi bulunmamasına rağmen öne sürülerek sıradan davranışlar olarak gösterilebilmektedir (Kirel, 2000; Sökmen & Tarakçıoğlu, 2011, s. 65). Bu bağlamda kurumlarda etik karar almada, etik iklimin oluşturulmasında liderlerin görevi önem arz etmektedir (Özkalp & Kirel, 2011, ss. 537-538).

Örgütlerde, etik liderlerin etik iklimi yaygınlaştırabilmesi için zorunlu veya zorunlu olmayan bazı yöntemleri kullanması gerekmektedir. Bunlar zorunlu olarak görülen etik kodlar, otorite yapıları, ödüllendirme sistemleri ve etik eğitim programlarının olabileceği gibi benzerlerin davranışları, mitler, hikâyeler ve etik normlar olarak da kullanılabilmektedir. Bu yöntemler kullanılırken ilk önce zorunlu araçların kullanılması daha sonra zorunlu olmayan araçların kullanılması gerekmektedir. Etik olmayan bir tutuma yönelik cezalandırma sistemi bulunmaması zorunlu olmayan araçların kullanımını güçleştirmektedir. Örneğin etik kodlar, otorite yapıları, ödüllendirme sistemleri bulunmayan bir örgütte çalışanların yönetici ve çalışma arkadaşlarını etik davranmadığı yönünde eleştirmesi mümkün değildir (Schaubroeck vd. 2012, s. 1053)

1.2.1. Etik Liderlik Kavramının Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Faktörler

Yirminci yüzyılın son çeyreğinde başlayan finansal ve siyasi serbestleşme süreçlerinin ardından bilgi ve teknoloji alanlarındaki gelişmeler sonucunda küreselleşme olgusu ortaya çıkmış, çok uluslu işletmelerin oluşumu hızlanmaya başlamıştır. Örgüt yapıları esnekleşerek hiyerarşik düzenden basık ve yalın hale dönüşmüştür. Bilgi ekonomisinin ön plana çıkması ile bilgi işletmelerin en önemli üretim faktörü haline gelmiştir. Tüm bu gelişmeler sonrası ulusal sermaye hareketlerinin hacmini artması ve bütünleşmesi ile

örgüt kararlarında etik dışı sapmalar, global krizlere yol açmıştır. Sistem içerisinde verilen kararların ardılları hissedarlar da dâhil olmak üzere tüm paydaşları etkilemektedir. Bu bağlamda örgütler paydaş ilişkilerinde düzen sağlamak için “şeffaf, hesap verilebilir, sorumlu ve adil olma” ilkelerini benimsemek durumunda kalmıştır. Örgütlerin çok uluslaşması, liderlik yaklaşımlarında evrensel ilke ve değerlerin merkezileşmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu noktada toplumsal norm, etik değer, sorumluluk alanlarının belirlenmesi ve etkileşimciliğin diğer liderlik yaklaşımlarında normatif bağlamda ele alınmamış olması, etik liderliğin gelişimine yol açmıştır (Turan, 2011, s. 1).

1.2.1.1. Liderin Kişisel Özellikleri

Liderin kişisel özellikleri bir grubu yönetmesi sürecinde taşımakta olduğu yaş, cinsiyet, zekâ, bilgi, duygusal olgunluk, dürüstlük, kişiler arası ilişki, iş başarıma yeteneği vb. özellikleri ifade etmektedir. Aşağıdaki Tablo 1.3’te Sertoğlu (2010, s. 57)’nin ifade ettiği özellikler bulunmaktadır.

Tablo 1.3. Liderlik Özellikleri

Hızlı kavrama yeteneği	Hızlı ve doğru muhakeme yeteneği	Bilimsel yöneticilik bilgi ve becerisi
Sağduyu	Duruma uyum kabiliyeti	Görevde titizlik
Beklenmeyen durumlara göğüs germe kapasitesi	Fırsatlar yaratma ve bu fırsatları kullanma becerisi	Astlarının fiziksel ve ruhsal refahını sağlama becerisi
Manevi cesaret	Maddi cesaret	Sade tavır
Risk yükleme kapasitesi	Bedeni dayanıklılık	Güçlü mantık
Yenilikleri uygulama yeteneği	Fırsat kararları verme yeteneği	Değişime ayak uydurma becerisi
Çalışkanlık	Sezgi gücü	Araştırmacılık
Düşünceleri pratiğe geçirme becerisi	Taktik, operatif, stratejik düzeyde bilgi ve uygulama becerisi	Kendisini ve astlarını etkili bir şekilde motive etme yeteneği
Soğukkanlılık	Geniş ve mantıki hayal gücü	Adalet dağıtma yeteneği
Maceracı eğilim	Zihni dayanıklılık	Yaratıcılık

Kaynak: Sertoğlu, R. (2010). *Stratejik liderlik*. Etap Yayınevi kitabından alınmıştır.

Literatürde kişilik özellikleri (öz disiplin, uyumluluk ve duygusal kararlılık) ve (Brown & Trevino, 2006, s. 596; Walumbwa & Schaubroeck, 2009, ss. 1253-1255) karakterin (Wright & Quick, 2011, s. 975) etik liderlik özelliklerinden biri olduğu öne sürülmektedir. Kişilik özellikleri ile etik liderlik incelendiğinde;

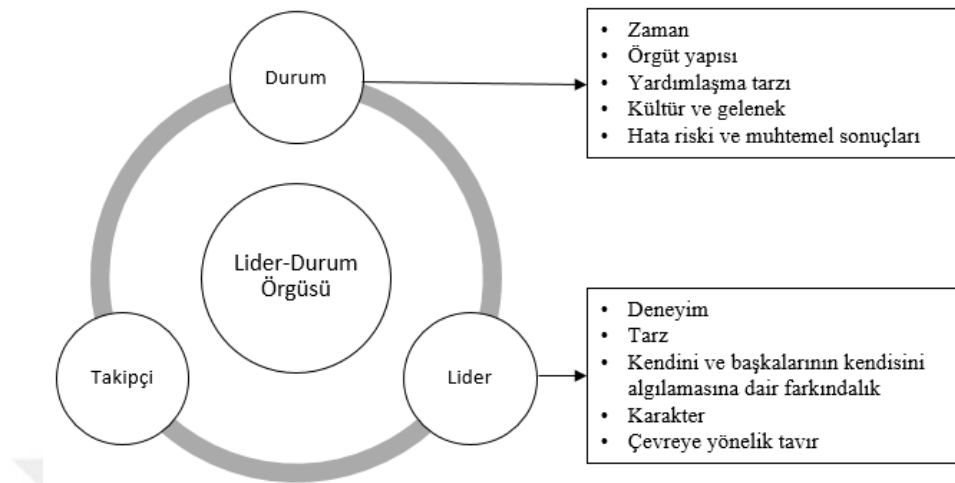
- Uyumluluk ve sorumluluğun pozitif yönde (Walumbwa & Schaubroeck, 2009, s. 1253),
- Duygusal dengesizliğin (nevrotiklik) negatif yönde,
- Kontrol odağının ve ahlaki gerekçelendirmenin pozitif yönde,
- Makyavelizmin negatif yönde etkilediği ifade edilmektedir (Brown & Trevino, 2006, s. 596).

Bunların yanı sıra rol model olma davranışı, güven, dürüstlük ve tutarlılık etik lider özellikleri olarak sıralanmaktadır (Brown vd., 2005, s. 117). Cinsiyet bazında incelenen çalışmalarda ise erkeklerin etik liderlik algılama ortalamalarının kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Elçi vd., 2013, s. 57).

1.2.1.2. Durumsal Faktörler

Liderliğin şekillenmesinde etkili olan ortam ve şartlar durumsal faktörler olarak adlandırılmaktadır. Kültür, toplumsal norm ve değerler, yasal düzenlemeler, tarihsel durum, politik süreçler, örgüt kültürü ve iklimi etik liderlerin karar verme sürecinde etkili olan faktörlerdir (Hofstede, vd.,1990, s. 287; Irgens, 1995, s. 39) Liderin kişisel özelliklerinden ziyade çevresel koşulların ve durumların bir ürünüdür. Lider farklı durum ve zamanlara bağlı olarak, takipçilerine yönelik şekil alma eğiliminde olmaktadır ve tutumları çeşitlilik göstermektedir (Bass & Steidlmeier, 1999, ss. 181-182). Yönetmel ve mesleki etiğe ilişkin kuralların geliştirilmesi gibi dış denetim mekanizmaları, uygun etik davranışlarının oluşturulması sürecinde araç olarak kullanılabilir. Örgüt içerisindeki bireylerin kurumla ve birbirleri ile ilişkilerini düzenleyen ve eylemlerine yön veren örgütsel kültür, norm ve değer yargıları birey davranışlarını yönlendirmede önemli bir etkiye sahiptir (Bkz. Şekil 1.3).

Şekil 1.3. Lider-Durum Örgüsü



Kaynak: Irgens, O. M. (1995). Situational leadership: A modification hersey and blanchard. *Leadership & Organization Development Journal*, 16(2), s. 36'dan alınmıştır.

Örgütlerde çalışanların etik liderleri takip edebileceği durumların geliştirilmesi gerekmektedir. Etik kodlar, otorite yapıları (etik kurulları vb.), ödüllendirme sistemleri ve etik eğitim programları, mitler, hikâyeler ve etik normlar olarak zorunlu olan veya zorunlu olmayan araçların kullanımı ile etik uygulamalar gerçekleştirilebilir (Schaubroeck vd., 2012, s. 1053). Ayrıca örgüt içerisinde etik iklimin yaygınlaştırılması ile de etik sorunlarla nasıl başa çıkılacağı ve etik açıdan doğru bir davranışın ne olduğu ile ilgili ortak bir anlayışın geliştirilmesi sağlanabilmektedir (Victor & Cullen, 1988, s. 101). Aynı zamanda örgütü diğerlerinden ayıran iş yapış şekilleri olan örgüt iklimi etik liderlik üstünde belirleyici rol oynamaktadır. Her örgütün kendine özgü olan iklimi norm ve değerleri ile politika, prosedür ve uygulamalar alanını belirlemektedir. Etik liderlik ise söz konusu liderliğin desteklendiği, etik değerleri vurgulayan bir örgüt iklimi içerisinde var olabilmektedir (Drucker 2011, ss. 134-136; Arıboğan, 1996, s. 179).

1.2.1.3. Liderin Güç Kaynakları

Liderin takipçilerini etkileyebilmek için kullanacağı güç kaynakları; zorlayıcı güç, ödül gücü, meşru güç, uzmanlık gücü ve referans olma gücü olarak sınıflandırılmaktadır. Liderlerin uzmanlık ve karizmatik gücünü kullanmasının, takipçilerin performansını olumlu etkilediği gözlemlenirken, yasal ve zorlayıcı gücün kullanılması ise çalışanların performansını olumsuz olarak etkilediği gözlemlenmektedir (Akçakaya, 2010, s. 40).

Şekil 1.4. Liderliğin Etki/ Güç Kaynakları



Kaynak: Mullins, J. L. (1996). *Management and organizational behavior* (4. Baskı). Pitman Publising, s. 306’den alınmıştır.

Zorlayıcı güç: Liderin otorite sağlamak için ceza ve kontrol araçlarını kullandığı güç türü olarak ifade edilmektedir. Çalışanların liderin verdiği görevleri tamamlamaması veya emirlerine karşı gelmesi durumunda, liderin kullandığı kontrol etme ve cezalandırma gücünü yansıtmaktadır.

Ödül gücü: Zorlayıcı gücün aksine lider, bulunduğu konum gereği takipçilerin tutum ve davranışlarını örgüt amaçları doğrultusunda sevk etmek için ödüllendirme kullanmaktadır. Lider ücret artışı, terfi, ek ödeme vb. maddi ödüllerin dışında takdir etme, onurlandırma gibi davranışları da kullanabilmektedir.

Meşru Güç: Liderin örgütsel hiyerarşi içerisinde bulunduğu konum veya statüden kaynaklanan yasal gücün kişileri etkileyebilmesini ifade etmektedir.

Uzmanlık gücü: Takipçilerin liderin gerekli deneyim, bilgi ve becerilere sahip olduğu düşünüldüğünde davranışlarını yönlendirdiği güçtür. Liderin sahip olduğu bilginin önemi, bilgiye ulaşabilme düzeyi ve takipçilerin liderlerinden daha az bilgi ve yeteneğe sahip olduklarını düşünmesi bu etkinin düzeyini artırabilir.

Referans olma gücü: Liderin özellikleri ve davranışlarına dayanan benzeşim gücü, takipçilerin söz konusu davranışları kendilerine örnek alarak lidere benzeme isteğini ifade etmektedir.

Bilgi gücü: Liderin sahip olduğu bilgi gücünü kullanarak takipçileri ikna etmesi ve tutum ve davranışlarında değişim yaratmasını ifade etmektedir (Arıkboğa, 2014, ss. 197-198; Akçakaya, 2010, s. 41).

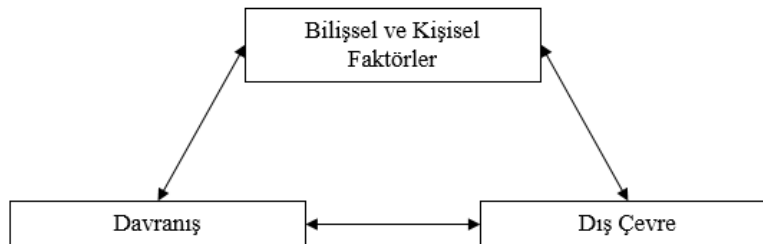
1.2.2. Etik Liderliğin Teorik Temelleri

Etik liderlerin örgüt içerisindeki yaklaşımları, etkin iletişimle öğrenme veya değişim yolu ile takipçilerin etik kararlarını ve davranışlarını, etik standartların önemi konusunda performans yönetimini ve ölçülebilir sonuçları etkileyebilmektedir (Brown & Trevino, 2006, s. 597). Etik liderin etik iklimi yaratması sürecinde yaş, statü, kültür, düşünce, değer yargıları, örgüt iklimi, lider-takipçi ilişkileri gibi birçok farklı faktörün etkili olabildiği görülmektedir. Liderin meşru gücüne bağlı olarak (ödüllendirme veya cezalandırma) takipçilerin etik düşünce ve davranışlarının gelişmesini sağlayabilir (Steinbauer vd., 2014, s. 381). Etik liderliğin anlaşılması ve etkileşim sürecinde takipçi davranışlarının açıklaması bağlamında kavramın teorik çerçevesinin ele alınması gerekmektedir.

1.2.2.1. Sosyal Öğrenme Teorisi

Brown vd. (2005, ss. 119-120) etik liderliğin kullanılmasını Bandura'nın (1977) tanımladığı sosyal öğrenme teorisinden yola çıkarak açıklamaktadır. Sosyal öğrenme teorisi ile etik liderlerin takipçileri üstündeki ilişkisini durumsal faktörler perspektifinde ele alarak, lider davranışına yönelik algılarını ölçümlenmesine olanak tanımaktadır. Etik lider çalışanlara karşı şefkatli, yardımsever davranışlar göstererek ve adil bir çalışma iklimi yaratarak etiği kurum içerisinde merkezine oturtmaktadır. Çalışanlar ise gözlemleri sonucu güvenilir kabul ettiği değer ve tutumlar ile öğrenme sürecini gerçekleştirmekte ve kendi davranışlarında değişim göstermektedirler (Bandura, 1977, s. 193).

Şekil 1.5. Davranış, Bilişsel ve Kişisel Faktörler ile Dış Çevre Arasındaki Karşılıklı İlişkiler



Kaynak: Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), ss. 361-384'ten alınmıştır.

Sosyal öğrenme teorisine göre; davranış, çevresel olaylar, bilişsel ve kişisel faktörler eşit güçte olduğu ya da aynı anda olmadan birbirini karşılıklı olarak etkileyen etkileşimli belirleyiciler olarak çalışmaktadır (Wood & Bandura, 1989, s. 362). Teori kapsamında

lider ve çalışan arasında bilgi aktarımı ile dolaylı öğrenme süreci gerçekleşebilecektir. Bu süreç dört aşamadan oluşmaktadır. Bunlar dikkat süreci, akılda tutma (hafızaya alma), davranışa dönüştürme, güdülenme ve pekiştirme olmak üzere birbiriyle ilişkili dört alt süreçten oluşmaktadır. Dikkat süreci gözlemcinin bilişsel yetenekleri ile referans alınan davranış veya tutum arası ilişkiyi ifade etmektedir. Akılda tutma (hafızaya alma) süreci gözlemlenen davranışın yansıtılması için, bireyin bilişsel yetisine göre bu davranışın özelliklerini aklında tutması sürecidir. Davranışa dönüştürme sürecinde etkileşim bağlamında, bireyin gözlemlediği davranış fiziksel ve bilişsel yeteneklerine göre sergilemesini ifade etmektedir. Güdülenme ve pekiştirme süreci ise gözlemlenen davranışın sonuçlarına ve bireyin beklentilerine göre uygulanması veya kopyalanmasını göstermektedir (Bandura, 1977, ss. 192-213).

Sosyal öğrenme teorisi çalışanda değişen davranışların bir etkileşim süreci sonucu ortaya çıktığı düşünülmektedir. Çalışan gözlem yolu ile yaygın öğrenme kalıplarını, deneme yanılma metoduna ihtiyaç kalmadan dolaylı öğrenme süreci ile edinmektedir. Çalışan referans aldığı davranış kalıplarını gözlemlemekte ve içselleştirmektedir. Bu bağlamda etik liderler, bireysel tutum, davranış ve iletişim aracılığı ile etik uygulamalarının hayata geçirilmesi, teşvik edilmesi ve güçlendirilmesini sağlamaktadır (Brown vd., 2005, s. 120).

1.2.2.2. Sosyal Mübadele Teorisi

Etik liderliğin bir diğer kuramsal temeli olan sosyal mübadele teorisi, sosyal değişimlerdeki insan davranışını açıklamak için ortaya atılmıştır. Sosyal mübadele kuramı karşılıklılık normu temel ilkesine dayanmaktadır. Bu ilkeye göre, sosyal mübadele sürecinde bir kişiye karşı davranışta bulunulduğunda, bu kişi için karşılığında belirlenmemiş bir davranış gösterme yükümlülüğünü doğurduğu öne sürülmektedir. Sosyal mübadele teorisi, bir liderin takipçileri ile etkileşime girmesi ve değişim ilişkisinin zaman içerisinde gelişimini açıklamak için temel sağlamaktadır. Burada ifade edilen değişim maddi ve maddi olmayan kaynakların değişimi olarak ifade edilmektedir (Homans, 1958, s. 606). Lider takipçilerinin istek ve beklentilerini gerçekleştirir ise (görevler, ek sorumluluk, ödül vb.), astın işine daha fazla bağlanması ve lidere daha sadık kalması beklenmektedir (Mahsud vd., 2010, ss. 561-562).

Bireylere karşı davranışta bulunulduğunda, karşıdaki kişinin belirlenmemiş bir davranış gösterme yükümlülüğü hissetmektedir. Bireylere karşı gerçekleştirilen pozitif eylem ve tutumlara tepki sonucunda daha olumlu karşılıklar veya daha az olumsuz karşılık verme

eğilimi oluşabilmektedir (Cropanzano vd., 2017, s. 2). Bu bağlamda sosyal mübadele kuramına göre bir lider takipçilerine etik davranışlar sergiliyor ise takipçiler liderlerinin istedikleri şekilde davranma zorunluluğu hissedecekler ve liderin öne sürdüğü örgütsel hedefleri gerçekleştirmeye istekli olacaklardır.

Blau (1964) sosyal mübadelede sürecinde maddi kaynaklardan farklı olarak, gelecekte yükümlülük yaratan maddi olmayan kaynakların (iyilik gibi) geri dönüşün niteliğinin pazarlık edilemediğini belirtmektedir (Blau, 1964). Buna bağlı olarak sosyal değişimler, kişisel yükümlülükler, minnettarlık ve güven duygularını sağlama eğilimindedir (Blau, 1964, s. 93). Cropanzano ve Rupp ise (2008) bu durumu değişime dayalı değişim ilişkilerinin, kısa vadeli, işlemsel ve ekonomik kaynaklı görürken; maddi olmayan (sosyal) değişim ilişkilerinin uzun vadeli, güvene dayalı, sosyal ve duygusal kaynaklı (onay, saygı vb.) görmektedir (Cropanzano ve Rupp, 2008, s. 74).

Cropanzano ve Mitchell (2005), sosyal mübadelenin iş ortamlarında olumlu sonuçlar ortaya çıkaracağını belirtmiştir. Liderlerin adil davranışları takipçilerde olumlu iş tutumları sergilemesini sağlayacaktır. Sosyal mübadele teorisi kapsamında etik liderler takipçilerine ilgili ve adil davrandıklarından dolayı takipçilerin etik liderlerle ilişkileri sosyal değişim ve karşılıklılık normları üzerine kurulmaktadır (Trevino vd., 2006, s. 951). Liderler güvenilir ve adil olarak algılandıklarında takipçilerin lider ve örgüt ilişkilerini ekonomik yönden sosyal değişim yönüne doğru değiştirecektir (Brown vd., 2005, s. 120). Bu bağlamda etik bir liderin destekleyici davranışlarına takipçiler de etik davranışlarla karşılık vermek istemektedir (Trevino vd., 2006, s. 951). Sosyal mübadele teorisini destekler nitelikte, Mayer vd.'nin (2009) yapmış olduğu araştırmada, etik liderlerin güvenilir ve adil oldukları düşünüldüğünde, takipçiler liderlerinin talep ettiği şekilde davranmaya teşvik olmaktadır. Takipçilere adil davranıldığı ve lider ile benzer davranışlarda bulunmanın ödüllendirileceğini düşündüklerinde liderlerine karşı sorumluluklarını gerçekleştirmeyi hedefleyeceklerdir.

1.2.3. Etik Liderlik Davranışının Özellikleri ve Etik Liderliğin Boyutları

Etik liderliğin teorik temeli ele alındıktan sonra, söz konusu liderlik yaklaşımının farklı boyutları ile değerlendirilmesinin, kavramın bütünsel bir şekilde incelenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda çeşitli araştırmalar sonucu öne sürülen etik liderliğin boyutları incelenecektir. Resick vd. (2006, s. 346) bireyleri bir amaç etrafında toplayabilecek etik liderliği belirginleştiren altı ana kavramsal boyutun bulunduğunu

saptamıştır. Bunlar; etik farkındalık, etik sorumluluk yönetimi, karakter ve dürüstlük, insan odaklılık, motivasyon sağlama ve güçlendirmedir. Brown vd. (2005), Brown ve Trevino (2006), Trevino vd. (2000) etik liderliğin ahlaki insan ve ahlaki yönetici olmak üzere iki boyutu olduğunu savunmuştur. Ahlaki insan boyutu liderin birey olarak dürüst, güvenilir, adil, saygılı vb. niteliklerini, kişisel özelliklerini, karakterlerini ve davranışlarını göstermektedir. Ahlaki yönetici boyutu ise liderin, örgüt içerisinde etik davranışı teşvik etmek için mevcut araçları nasıl kullandığını ifade etmektedir. Lider takipçilerinin etik davranışlarına yönelik proaktif bir çaba göstermesi, ödül ve ceza yöntemiyle etik kurallara uyulmasını sağlaması anlamına gelmektedir. (Brown & Trevino, 2006, s. 610; Trevino vd., 2000, s. 128).

Etik liderliğe ilişkin bir diğer boyutlandırmaya göre ise etik liderliğin etik iklim, etik karar verme, davranışsal etik ve iletişimsel etik şeklinde dört boyutu bulunmaktadır (Brown vd., 2005, s. 121; Brown & Trevino, 2006, s. 598).

1.2.3.1. Etik İklim

Günümüzde rekabetin kaçınılmaz olması örgütlerin kendilerine ve çevrelerine karşı sorumluluk yüklemektedir. Etik kararların doğru alınması ve objektif kriterlere göre hareket edilmesi için etik yaklaşıma sahip bir yönetim anlayışına sahip olmak gerekmektedir. Örgüt başarısının sürdürülebilir olması, kendine özgü değerlerin neler olduğunun anlaşılması ile gerçekleşmektedir. Farklılığını ortaya koyan bu değerlerin oluşturulması ve sürekli kılınması için çalışanların etik davranışlara yönlendiren bir etik iklimin oluşturulması gerekmektedir (Eren & Hayatoğlu, 2011, s. 110). Etik iklim örgütsel değerler, davranışların uygunlukları ve nasıl davranılması gerektiğini belirlemektedir (Mayer vd., 2010, s. 9).

Etik iklimi sosyal bilgi işleme teorisi kapsamında ele alan Topcu vd. (2013, s. 613) çalışanın çalışma ortamını algılayış biçimi ile doğrudan ilişkili olan etik iklimin örgütsel davranışlara etik açıdan kılavuz olduğunu öne sürmektedir. Çalışanların etiğe dair algılarını ifade eden etik iklim örgütün etik konulara ilişkin hassasiyetinin çalışanlarca nasıl hissedildiğiyle ilişkili olmaktadır. Etik iklim çevresel kurallar, örgütün yapısı ve yönetim tarzı gibi çevresel ve örgütsel faktörler etik iklim algılarını etkilemektedir (Martin & Cullen, 2006, s. 175). Örgütsel iklimin yöneticinin tutumundan yüksek oranda etkilenmesinden dolayı her çalışanda farklı derecelerde oluşmaktadır. Etik liderlik özelliklerinin sergilenmesi ile örgütte ılımlı etik iklim bütünüyle hâkim olmaktadır.

1.2.3.2. Etik Karar Verme

Etik karar verme, liderin doğru olan ile olmayanı ayırt ederek, etik kurallara uygun karar vermesi ve sonrasında bu karar ile tutarlı davranışlarda bulunmasını içermektedir. Liderin kararlarının etik ilkeler çerçevesinde verilmesi ve çalışanları etkileme durumu takipçileri tarafından izlenmektedir. Liderlerin etik lider olarak algılanması için kararlarını etik değerler çerçevesinde alması gerekmektedir (Brown & Trevino, 2006, s. 602).

Etik liderler örgütsel kararlar alırken etik ilkeleri göz önünde bulundurup bu kararların davranışları ile görülebilir olmasını sağlayarak takipçilerini etkilemektedirler (Newman vd., 2014, s. 113). Liderin karar almada etik düsturlar çerçevesinde hareket ettiğini gözlemleyen iş görenler bu durumdan etkilenecekleri kendi kararlarında daha adil, dürüst ve etik davranışlar sergileyeceklerdir. Ayrıca diğer çalışanlar arasından ayırt edilmek ve ödüllendirilmek düşüncesi bu duruma motivasyon sağlamaktadır. Rest etik karar alma sürecinde dört bileşenli modeli önererek ilk adımın etik farkındalıkla başladığını iddia etmektedir. Daha sonraki süreçte yargılama, niyet ve davranış adımları gelmektedir. Bu sürecin başarılı şekilde gerçekleşmesi ve kararın davranışa dönüşebilmesi için kararın rasyonel bir nedene dayandırması ve takipçilerin motive olması gerekmektedir (Rest vd., 2000, s. 381).

Ahlaki motivasyon olarak nitelendirilen bu güdüleme tekniği bilişsel ve bilinç dışı olarak gerçekleşebildiği gibi çalışanın örgütsel bağlılık veya örgütsel özdeşleşmesi sonucunda gerçekleşebilmektedir (Trevino vd., 2006, s. 960). Etik kararların verilmesi neticesinde oluşan ahlaki davranış bireysel ve örgütsel faktörlerle belirlenmektedir. İç kontrol odaklı kişilik, işyerinde rol çatışması, ödül ve cezalar, etik iklim algısı ve etik kültür etik davranışların oluşup oluşmamasında belirleyici olmaktadır (Trevino vd., 2006, s. 965).

1.2.3.3. Davranışsal Etik

Davranışsal etik; kalıplaşmış ahlaki davranış normlarına göre değerlendirilen kişisel davranış olarak tanımlamaktadır (Trevino vd., 2006, s. 952). Bu çerçevede toplumsal ve örgütsel normlar çerçevesinde belirlenmiş kurallara uygun olmayan davranışların etik olmadığı görülmektedir. Davranışsal etiğin çalışma ortamının iyileştirilmesi amacıyla pozitif örgütsel tutum ve davranışları destekleyici mahiyette fonksiyonu bulunmaktadır. Etik liderlerin, davranışlarının takipçileri tarafından örnek alması durumunu ön görerek hareket etmeleri gerekmektedir. Liderlerin davranışlarında etik değerlerin yansımalarının görülmesi liderleri güçlü kılmaktadır (Uğurlu, 2009, s. 68).

Etik bir liderin davranış özellikleri; mesleki bağlılık, sorumluluk alma, nezaket ve saygı, yaptığı işe inanma olarak sıralanmaktadır. Buna karşın etik olmayan davranış özellikleri; bencillik, nezaketsizlik, ayrımcılık, kötüye kullanma, yıldırma, yolsuzluk, dedikodu, hakaret ve ihmalkârlık olarak sıralanabilir (Aykanat, 2014, s. 74). Resick vd. (2006, s.346) ise etik liderliğin davranışsal boyutunu dürüst kişilik, etik farkındalık, toplumsal fayda, rol model olma, motivasyon ve ilham kaynağı olma, yetki ve sorumluluk vererek cesaretlendirme olmak üzere altı özellik ile ele almaktadır.

Liderler bulundukları topluluk içinde rol model olduğu davranışlarının etkisi neticesinde kendisinin taklit edebilecekler konusunda bilinçli olarak hareket etmesi gerekmektedir. Ayrıca liderlerin güvenilirliği sağlaması için davranışlarında istikrar göstermesi gerekmektedir. Bu bağlamda liderlerin iş ve özel hayatında etik davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. Etik liderliğin temelinde olan güven düşüncesi sağlanmadığında takipçilerin lidere olan inancında bozulma yaşanmaktadır (Spurgen, 2015, s. 277).

1.2.3.4. İletişimsel Etik

Liderlerin almış olduğu kararları uygulamak ve başarılı olmak için kullandığı en önemli araçlardan biri iletişimidir (Koçel, 2015, s. 611). Liderlerin takipçilerine değer aktarmasında ve sosyal mübadele çerçevesinde uyum sağlanabilmesinde iletişimin yeri oldukça önemlidir (Brown vd., 2005, s. 121). Etkili iletişim becerileri bulunan liderler takipçilerini etik davranışları konusunda daha kolay teşvik edebilmektedir (Aykanat, 2014, s. 75). Etik davranışların örgüt içerisinde yaygınlaşması ve çalışanlar tarafından benimsenmesi için tüm kademelerde sağlıklı iletişimle etik ve etik olmayan durumların şeffaf biçimde açıklanması ve çalışanların bilmesi gerekmektedir. İletişim sürecinde kullanılan dil, üslup ve vücut dili doğru kullanılarak iletişimin doğru algılanması önemlidir. Takipçilerini önemseyen ve iletişime açık olan liderler astlarında güven duygusu uyandırmaktadır. Bununla yanı sıra hassasiyet ve gizlilik içeren bilgilerin güven ortamı bozulmadan paylaşılması gerekmektedir (Yılmaz, 2006, ss. 134-135).

Etik lider iletişimi, değerlerin yanı sıra vizyon paylaşımı için de kullanmaktadır. Bu bağlamda takipçiler örgütsel politika inşasında ve yaratıcılıklarını ortaya çıkarmak konusunda da teşvik edilmektedir (Jordan, 2002, s. 25). Etik liderlerin, şeffaflığı destekleyecek biçimde iletişim kurduğu için takipçilerinin etik olmayan davranışları hakkında yapılacak geri bildirimlere açık olması gerekmektedir (Van der Akken vd., 2009, s. 102). Çift yönlü iletişimi benimseyen etik liderler takipçileri tarafından anlayışlı

ve konuşulabilir olarak görülmektedirler. Bu bağlamda takipçiler etik liderle iletişim kuracağına inanarak ciddi konuları bile konuşmaktan çekinmemektedirler. Bununla birlikte, liderlerin kullandıkları söylemin iş gören için ortak değer olarak kabul görmesi gerekmektedir. (Uğurlu, 2009, s. 64).

1.3. Anlamli İş ve Kavramsal Çerçevesi

Bir iş hedefinin veya amacının değeri (Spreitzer, 1995, s. 1443) olarak tanımlanan “meaningful work” kavramı farklı anlamlarda olmasına rağmen literatürde çeşitli biçimlerde yer almaktadır. Anlam (Csikszentmihalyi, 1990, ss. 215-216), anlamlılık, anlamlı iş, anlam verme (Pratt & Ashforth, 2003, s. 309), işin içindeki anlam (Steger vd., 2012, s. 3), işin anlamı (De Klerk, 2005, s. 69), işteki anlam, anlamlı iş yeri (Chalofsky, 2010, ss. 90-153) ve anlam verme (Van den Heuvel vd., 2009, s. 508) gibi kavramlar birbirlerinin yerlerine kullanılabilir. “anamlı iş” teriminin bu çalışma kapsamında kullanılması tercih edilmiştir.

Anlam, bir iş rolünün gereklilikleri ile inanç, değer ve davranış gereksinimleri arasında bir uyum içermektedir. İşinde anlam bulunduğunu düşünen çalışanların, yüksek motivasyon ile kendisini işine adadıkları görülmektedir (Spreitzer, 1995, s. 1443). Çalışanlar işe yönelik anlam oluşturma sürecinde proaktif bir tutum sergileyerek etkin biçimde varlık göstermektedirler. Özen gösterilmesi gereken konuları ve diğer bireylerin gözlemlenmesi ve yorumlanmasını iyi bilmektedirler. Çalışanların anlamlı iş algısını artıracak ipuçlarını elde edebilecekleri sosyal ortamlarda bulunmaktan haz almaktadırlar ve buna özen göstermektedirler. İş anlamı taşıyan çalışanlar öz kontrol ve özerklik bakımından iç dünyalarını biçimlendirmede daha olumlu yaklaşmaktadırlar (Wrzesniewski vd., 2003, s. 93). Yüksek anlamlı iş algısına sahip çalışanlarda işe bağlılık, katılım, motivasyon ve odaklanma artarken, düşük anlamlı iş algısına sahip bireylerde çalışmalara karşı kayıtsızlık, görev kopukluğu ve önemli olaylara karşı ilgisiz hissetme gibi sonuçlar ile karşılaşıldığı görülmektedir (Thomas & Velthouse, 1990, s. 673).

Anlam kavramının unsurlarına yönelik çalışma yapan Frankl (2004), çalışanların işlerine yönelik anlam arayışının içsel motivasyon sonucunda gerçekleştiğini belirtmektedir. İş görenlerin sorumluluk alanlarını anlaması için açıklamaların yapılması gerekmektedir. Bireyin önemli bir hedefi olduğunda ve o hedef için çabaladığında anlamlılık deneyimi gerçekleşmektedir. Bireyin hedefleri olduğunda ve hayatında anlam arama düşüncesi ile tutum geliştirdiğinde anlamlı işi algılayabilmektedir (Yeoman, 2014, s. 235).

Bireyler yaşamlarını devam ettirme sürecinde iş yaşamına atılmak için yıllar süren bir eğitimden geçmektedirler. İş hayatına atıldıktan sonra uzun mesai saatleri ile vaktin büyük çoğunluğunu iş yerlerinde geçirmekte, bunun yanında mesai saati dışında yine işle ilgili konularla uğraşmaktadırlar. Bu bağlamda insanların hayatının önemli bir kısmı iş yerlerinde geçmektedir. İş ve yaşam anlamının iç içe geçtiği günümüzde, çalışma yaşamının insan üzerindeki etkisinin artması ve bireylerin emek harcadıkları işe yükledikleri anlam çalışanların kendisi ve üyesi olduğu örgüt açısından önem taşımaktadır (Allan vd., 2019). İnsan, bilinci oluştuğu andan itibaren yaşamında anlam isteği duyarak arayışa yönelmektedir. İnsanın sahip olduğu anlam verme isteği, kişinin hayat sürdürme biçiminde motivasyon sağlaması açısından oldukça önemlidir. Hayatın içinde anlam bulan birey, karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmede destek almaktadır. Kendisini bir anlamla ilişkilendirerek hayatına yön verme güç ve sorumluluğunu edinmiş olmaktadır (Frankl, 2004, s. 259).

İnsanın varoluşunun bilincinde sergilediği eylem, düşünce ve duyguların birleşiminden oluşan yaşam tarzının anlamlı ve değerli olduğunu algılaması önemli görülmektedir. Bu tür bir anlam hissi sadece bilişsel ve güdüleyici bir ihtiyaç değil; aynı zamanda birçok psikolojik ve fiziksel problemin engellenmesinde rol işlevi görmektedir. Kişilerin uğraş alanlarında onun anlamlı olduğuna ilişkin bir farkındalık geliştirmesi önemlidir. (Sarıçam & Yaman, 2015, s. 16). Bu bağlamda anlamlı iş, çalışan bireylerin ruhsal âlemi ile çalışma ortamının dış bağlamı arasındaki ilişkiyi tanımlamaktadır. Bireyin anlam arayışı, temelde nereye ait olduğu, başkaları ile nasıl bağlantı ve ilişki kurabildiği, değeri ve başkalarına karşı sağladığı katkıyı içermektedir (Cartwright & Holmes, 2006, s. 202). İşin anlamlı görülebilmesi için personelin çalışmalarını anlamlı, yapılmaya değer bulması ve belli bir amaca hizmet ettiğine dair bir farkındalık oluşturmaları gerekmektedir. Çalışanlar ancak yaptığı işin kendileri ve toplum için kıymetli olduğunu düşündüğünde işin anlamlı olduğu hissini yaşayabilirler. Holbeche ve Springnett'e (2004) göre bireyler yaşamlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmektedirler. Çalışma alanlarında güven ilişkisinin kurulamaması ile iş ve işyerine olan bağlılık azalarak terfiler ile yükselmek için rekabete girmektedirler. Etik sorunlar, maaş ve terfi adaletsizliği, yanlış politika ve yönetimler, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki ilişkiyi zedeleyerek sinizmi artırmaktadır. Bu bağlamda maneviyat arayışı artmakta ve dönüşümler yaşanmaktadır. Günümüz çalışanları örgütsel kazançlar ve kar politikaları ötesinde toplum yararına faaliyet

göstermesini beklemektedirler. Tüm bu durumlar karşısında çalışanlar işlerinde anlam arama eğilimi göstermektedirler (Holbeche & Springnett, 2004, s. 75).

Wrzesniewski vd. (2003) anlamlı işi üç temel değişken ile açıklanmaktadır. Bunlar çalışanın yaptığı işin anlamı, çalışanın rolü ve çalışan benliğidir. Bu üç faktörün birleşimi ve işyeri etkinliğine bağlı olarak anlamlı işin doğası oluşmaktadır (Tablo 1.4).

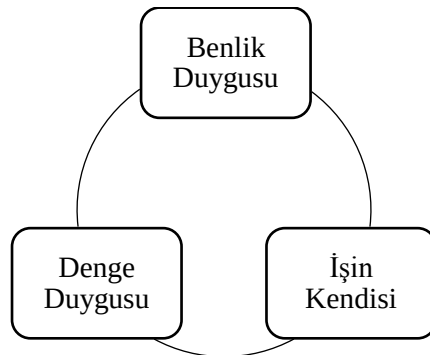
Tablo 1.4. İşin Anlamı

	İşin Anlamı	Çalışanın Rolü	Çalışanın Benliği
İçerik Nedir?	Çalışanın gerçekleştirdiği işin gerektirdiği görev ve faaliyetlerin niteliği	Çalışanın işteki rol özellikleri	İşin gerçekleşmesi esnasında çalışanın kendine atfettiği nitelikler
Değerlendirme Değeri nedir?	Çalışanın gerçekleştirdiği işin gerektirdiği görev ve faaliyetlerin yorumlanması sonucunda elde edilen değer	Çalışanın işteki rolünün yorumlanması sonucunda elde edilen değer	Çalışanın benliğinin yorumlanması sonucunda elde edilen değer

Kaynak: Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. & Debebe, G. (2003). *Interpersonal sensemaking and the meaning of work*. Research in Organizational Behavior, 25, s. 100'den alınmıştır.

Chalofsky (2003) ise çalışanların yeterlilikleri/becerileri, değerleri ve kişisel amacını esas alan, işin anlam yapısını (a construct of meaningful work) geliştirmiştir. Bu yapı, benlik duygusu, işin kendisi ve denge duygusu olmak üzere üç temayı içine alan bütünleşmiş bir yapıdan oluşmaktadır.

Şekil 1.6. İşin Anlamı: Bütünleşmiş Yapı



Kaynak: Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), s. 77'den alınmıştır.

Çalışanların işe yüklediği önem ve bunun sonucunda ortaya çıkan tutumların açıklanması amacıyla pek çok ülkeden katılımcı dahil olduğu Meaning Of Work (MOW) araştırması gerçekleştirilmiştir (Kuchinke vd., 2009, s. 104). Çalışanların işlerini anlamlandırma amaçları ve anlamlılığın kaynaklarını inceleyen MOW, bu konuda yapılan en geniş çalışmadır. Bunun yanı sıra anlamlı işin boyutlarına dair yapılan bir başka araştırmada; işi merkeze alma, iş motivasyonu, sosyal normlar, işin öznel tanımı ve baskın iş rolleri olmak üzere beş temel boyuttan söz edilmiştir (Ruiz Quintanilla & Wilpert, 1988, s. 3).

1.3.1. Anlamlı İş Boyutları

1.3.1.1. İş Merkezi Alma

İş yaşamının bireyin hayatındaki yeri ve önceliği, buna bağlı olarak işe yüklenen anlama işaret edilmektedir. İş yaşamını hayatının merkezine oturtan iş görenler, işi öncelik olarak görerek geri kalan günlük vakitlerini bu merkezin etrafında şekillendirmektedirler. Çalışanın sosyal yaşamındaki aile, din veya toplumsal alanlarındaki rollerini, mesleki rolünün gerisinde tutması durumu işi merkeze almayı ifade etmektedir (Harpaz & Fu, 2017, s. 87). İşin çalışan yaşamında mühim yeri olmak ile birlikte bireyler için aileden sonra ikinci öncelikli alanın iş olduğu görülebilmektedir. Bu durum olağan olarak karşılanmakta ve bireyin örgütsel bağlılık düzeyi açısından da değerlendirildiğinde örgüt ve birey için yeterli görülmektedir. İş merkeze alan çalışanların örgütsel bağlılığının diğer çalışanlardan daha fazla olduğu görülebilmektedir (Harpaz, 2002, s. 177).

1.3.1.2. Sosyal Normlar

Bireyin kişisel düşüncelerinin yanı sıra içinde bulunduğu sosyal ve kültürel yapılar çalışan davranışlarını etkileyen en önemli unsurlardan biri olarak görülmektedir. Bireyin bulunduğu topluluk veya grup içerisinde çalışmak, kazanç sağlamak gibi kavramlar değer ve destek görüyorsa yapılan iş çalışan için daha çok anlam kazanmaktadır (Kuchinke vd., 2009, s. 104). Çalışanın toplumdaki konumu, toplumun özellikleri ve tarihsel dönem gibi birçok faktörle ilişkilidir (Harpaz & Fu, 2017, s.87). Sosyal normlar iş yerlerini çalışanların ilgi duyacağı, topluma uygun ve toplumun yararına olan işler oluşturmaya yönlendirmektedir. Sosyal yaşam içerisinde bireyin çalışma hakkı veya topluma katkıda bulunma sorumluluğu gibi hak ve sorumlulukların bulunması anlamlı işi

etkileyebilmektedir. Bu bağlamda kültürün anlamlı işin oluşmasında etkili faktör olduğu söylenebilir (Wrzesniewski & Dutton, 2001, s. 179).

1.3.1.3. İşten Elde Edilen Kazançlar

Uzun yıllar süren eğitim süreci sonrası meslek hayatına atılan çalışanlar çabalarının karşılığında işlerinden memnuniyet duymak istemektedirler. Memnuniyet sağlayacak faktörlerden biri olan işten kazanç sağlama, aynı zamanda işin anlamlı bulunmasına katkı sağlamaktadır. Bu kazançlar işi birey için ilgi çekici ve değerli kılan maddi veya manevi kazançları içermektedir (Kuchinke vd., 2009, s. 104). İşten elde edilen kazançlar statü, itibar, maddi gelir, farklı insanlarla iletişim kurmak ve topluma faydalı olma hissi şeklinde sıralanabilmektedir. Bireyin bu kazançlara yüklediği önem, işe verdiği önemi oluşturur ve işin çalışan için ne anlama geldiği konusunda açıklayıcı olmaktadır (Harpaz, 2002, s. 177).

Maddi kazançları önceleyen bir iş algısına sahip bireyler, işi araç olarak görerek kazanç elde etme kaynağı olarak algılamaktadırlar. İşin manevi kazançlarının birey için anlam taşıması durumu ise içsel yönelim olarak değerlendirilmektedir. İş memnuniyetinde maddi kazançların ardından en önemli iş getirisi olarak algılanan manevi kavramlar; iş aracılığı ile oluşturulan sosyal bağlar, topluma faydalı olma hissi ve statü sahibi olmak olarak sıralanmaktadır (Harpaz, 2002, s. 177).

1.3.1.4. İş Rolünün Tanımlanması

Çalışanların sahip oldukları işlerindeki görev ve sorumluluklar doğrultusunda benliklerinin bir parçası haline gelen iş rolü, bireyin işi algılayışını etkilemektedir. İş rolü ise çalışanın işi algılayışını etkilemektedir. İş rolü ve bunun sonucunda sergilenen görevleri benimseyen birey işi kendi rolü üzerinden anlamlandırabilmektedir. Ancak işteki rol çalışanın kendisi dışındaki kaynaklar tarafından düzenlenmektedir (Baker vd., 2003, s. 57). Kişiler işteki rolleri üzerinden belirlenen görevlerini benimsediklerinde işlerini anlamlandırmış olmaktadırlar. İnsanların kendilerini tanıtırken sıklıkla işlerindeki rollerini de belirtmeleri iş rolünün önemini daha net göstermektedir (Kuchinke vd., 2009, s. 104).

1.3.1.5. İşin Amaçlarının Önemi

Çalışanın örgütte faaliyet göstermesinin sonucunda amaçladığı çıktılar dışında işin amaçlarına atfettiği önem de anlamlı işin üzerinde etkili olmaktadır. Çalışanın kişisel

amaç ve değerlerine uygun, memnuniyet duyacağı bir amaca hizmet etmesi anlamlı işi arttırmaktadır. Bireyin anlamlı işi hissedebilmesi için iş yerinde gerçekleştirdiği görev önemli olup, iş rolünün ve sürecinin gayesinin bulunması ve anlam ifade etmesi gerekmektedir. Bu amaç işin süreci boyunca çalışan için bir anlam ifade ettiğinden dolayı iş önem algısı arttıkça, işe atfedilen anlam da artmaktadır (Pratt & Ashforth, 2003, s. 309).

Çalışanın işlerini anlamlandırmasında içsel ve dışsal faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Çalışanın öngörülerinin yanı sıra, işin yapısı ve şablonu işi anlamlandırmada önemli rol oynayabilmektedir. Rosso vd. (2010), amaçların işi anlamlandırmada etkili olan dört unsura yönelik bir yapı önermiştir;

- Birey: amaç ve değer, ileriye dönük planlar, işe yönelik algı gibi değişkenler yapmakta oldukları işlerini anlamlandırmada belirleyici rollerdir. Bireylerin kişisel özellikleri, anlamlı işin gelişmesinde en büyük etkiye sahip faktördür. Ayrıca çalışanın işine yönelik tutumu ve motivasyonu işi nasıl anlamlandırıdığı konusunda belirleyici kaynaklar arasında yer almaktadır (Rosso vd., 2010, s. 91).
- Diğerleri: Bireylerin aile hayatı işi anlamlandırmada etki etmektedir. Bunun yanında çalıştığı örgüt içindeki yöneticiler, örgütün sosyal atmosferini oluşturan iş arkadaşları, örgüt dışındaki sosyal ortam ve grupların tutum ve davranışları bireyin benimsediği işin anlamlılığını şekillendirmektedir (Pratt & Ashforth, 2003, s. 309).
- İş ortamı ve bağlamı: işe bağlı görev düzenleri, örgüt kültürü ve misyonu, iş dışı alanlar, maddi imkânlar işin anlamlılığına kaynak oluşturmaktadır.
- Tinsel yaşam: Birey inançları ve manevi değerleri doğrultusunda işini anlamlandırabilmektedir. İş görenler yaptığı işin önemli amaçlara hizmet ettiğini düşünerek işine anlam yükleyebilmektedir (Rosso vd., 2010, s. 91).

1.3.2. Sağlık Sektöründe Anlamlı İş

Emeğin yoğun olduğu sağlık kuruluşlarında son yıllarda hizmet sunumu için yoğun işgücü kullanımı, mali ve ekonomik baskılar gibi köklü değişikliklerin yaşanması sağlık kuruluşları yöneticilerini çalışanların performansını ve iç verimliliklerini yükseltmeye yönlendirmektedir. İç verimliliği artırmak için çalışanların karar alma süreçlerine katılımını artırma ve organizasyon içindeki psikolojik gelişim ve bağlılık düzeylerini iyileştirmeye yönelik ilgi ve uygulamalar son dönemlerde artmaktadır (Dolgun, 2011, s. 128). Sağlık sektörü sunulan iş ve meslek grubuna bağlı olarak diğer hizmet sektörü örgütlerinden ayrılabilir. Temel bir insan ihtiyacı olan ve çeşitli hukuki

düzenlemeler ile temel haklardan biri olarak kabul edilen sağlık hizmetleri diğer hizmetlere göre çeşitli hassasiyetler ve düzenlemeler barındırmaktadır. Sağlık çalışanları bakım hizmeti sunarken hasta merkezli yarar gözeterek toplum refahı için çaba göstermektedirler. Bu durum çalışanların işlerini daha anlamlı olarak algılamasını kaçınılmaz olarak sağlayacaktır. Çalışanların mesleki yeterlilik ve sorumluluklara, bilimsel bilgiye ve hasta mahremiyetine bağlılılığı oldukça önemlidir. Ayrıca sağlık çalışanlarının uzmanlık alabilmesi için uzun ve yoğun geçen bir eğitim sürecinden geçmesi çalışanların işlerine yönelik olarak önem algısını artıracaktır.

Sağlık kuruluşlarında çalışan hekim ve hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarda anlamlı işin iş performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu Harris vd. (2007), Tong, (2018), Feng vd., (2019), Evcimen vd. (2020), Han vd. (2020), Polatçı ve Sobacı (2021), Akar ve Bekar (2022) tarafından saptanmıştır. Yapılan başka çalışmalarda ise Sparks ve Schenk (2001), Maharaj ve Schlechter (2007), Laaleh Al-Aali ve Ahmed (2021), işin anlamlılığı ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkinin bulunduğuna yönelik sonuçlar elde etmişlerdir. Akar ve Bekar (2022) yaptığı çalışmada COVID-19 pandemi sürecinde hemşirelerin işlerine daha fazla anlam yüklediklerini, bu anlamın iş tatminini olumlu yönde etkilediği, iş tatmini aracılığıyla da iş performanslarının arttığı bulgularına ulaşmıştır. COVID-19 pandemi döneminde yapılan bir diğer çalışmada anlamlı işin, bitkinlik (hemşireler) ve işten ayrılma (doktorlar ve hemşireler) ile negatif olarak ilişkili olduğu görülmüştür (Correia & Almeida, 2020, s. 3545).

Allen vd. (2018) sağlık sektöründe yapılan başka bir çalışmada anlamlı iş ile işe bağlılık, iş tatmini arasında yüksek korelasyonlar, geri çekilme niyeti ile orta ila büyük korelasyonlar, örgütsel vatandaşlık davranışları ile küçük ila orta ilişkiler saptamıştır. Britt vd. (2001) ise anlamlı iş ve kişilik değişkenleri arasındaki orta dereceli ilişkiler saptamıştır. Jager vd. (2017) ise hekim tükenmişliği ve bir meslek olarak tıpla özdeşleşme üzerine yaptığı çalışmada daha az tükenmişlik derecesine sahip doktorların (toplum yanlısı bir amaca hizmet eden kişisel olarak anlamlı bir işe adanması duygusuyla tanımlanan bir meslek olan) tıpla özdeşleşme olasılıklarının istatistiksel olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Halk sağlığı hemşireliğinde anlamlı iş üzerine yürütülen bir çalışmada Hunt (2009), hemşirelerin hastalarla bağlantı kurma ve onlarla birlikte olma, insanların yaşamları üzerinde bir etkiye sahip olma ve başkaları tarafından değer görme ve takdir edilme gibi

ilişkisel faaliyetler yoluyla anlam bulduklarını gözlemlemiştir. Hekimlerin anlamlılık tanımlarını araştıran bir diğer araştırmada hastalarla bağlantı kurmanın ve fark yaratmanın önemli temalar olduğu ortaya çıkarıldı (Horowitz vd., 2003, s. 772). May vd. (2004) ise çalışanların rollerini kendilerini ifade etme fırsatları olarak gördüklerinde anlamlılık yaşadığını ve bunun da işe bağlılıkla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu gözlemledi. Yöneticilerin ve ekip liderlerinin işleri mikro düzeyde yönettiklerinde işte anlamlılık deneyimlemenin önünde bir engel oluştuğunu gözlemlemiştir. Benzer şekilde Duchon ve Plowman (2005) tarafından yapılan keşifsel bir çalışmada, çalışanların işlerinde aktif olarak anlam aradıklarını ve liderlerin bu bağlamda anlamlı bir iş yeri yaratmaktan sorumlu olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Janssen vd. (2022) kurumsal sosyal sorumluluk algılarının (yanlış algılayıp algılamadığına bağlı olarak) işin anlamlı görülmesini hem olumlu hem de olumsuz anlamda tetikleyebileceğini gözlemledi. Wallace (2019) ise diğer sağlık hizmetleri mesleklerinden daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan veteriner hekimler üzerine yaptığı çalışmada mali kaygılar ve müşteri etkileşimlerinin anlamlı işle negatif olarak ilişkili olduğunu gözlemlemiştir. Kliniklerinin mali durumu hakkında daha fazla endişe duyan ve müşterilerle sık sık zor etkileşimler yaşayan veteriner hekimlerin, işlerini daha az anlamlı bulurken, daha fazla deneyime sahip veya daha fazla para kazanan veteriner hekimlerin işlerini daha anlamlı bulduğu saptanmıştır.

1.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Kavramsal Çerçevesi

Çalışanların iş yerinde sergilediği davranışlar kurum içerisindeki diğer çalışanları ve örgütün bütününe etkileyebilmektedir. Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve verimliliği artırabilmeleri için çalışanların davranışlarını tayin etme, sınırlama veya yönlendirme yapması gerekmektedir. Çalışanlar tarafından sergilenen olumsuz kasıtlı davranışlar, örgütün işleyişinden ve gayelerinden sapmasına neden olabilmektedir. Bilinçli biçimde örgüte veya çalışanlara zarar vermeyi amaçlayan zararlı davranışlar literatürde “üretkenlik karşıtı iş davranışı (counterproductive work behavior)” kavramıyla ifade edilmektedir (Demirel, 2009, s. 115).

Örgüt içindeki davranışlar incelendiğinde, bireylerin üyesi oldukları örgütün çıkarlarına ters düşebileceği çok sayıda davranışı sergilediği görülmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı görev sürelerine ve talimatlarına uymamak, işi savsaklamak, örgüt içindeki pozisyonunu kişisel çıkar için kullanma şeklinde olabileceği gibi belgeler üstünde

sahtecilik yapmak, rüşvet, zimmetine para geçirme gibi yasa dışı davranışları da içerebilmektedir. Bu davranışların direkt etkilerinin yanı sıra dolaylı etkileri bulunabilmektedir. Ekip içerisinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının takım içerisindeki atmosferi, üyelerin psikolojik durumlarını ve ekip performansını olumsuz etkilediği görülmektedir (Aube vd., 2009, s. 351).

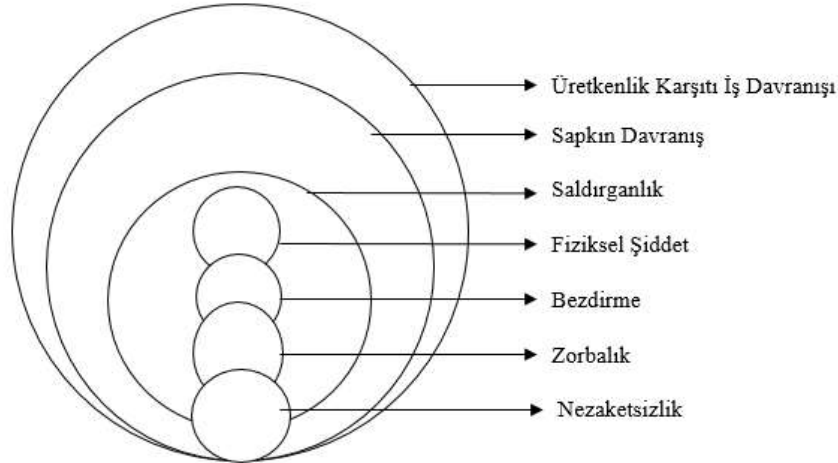
Üretkenlik karşıtı iş davranışı çalışanların bilinçli olarak sergilediği, örgütün formal haklarına uymayan davranışlar olarak ele alınmaktadır. Çalışanlar zarar vermek amacı ile örgüt içerisindeki diğer üyelere yönelik veya doğrudan örgüte yönelik olarak üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileyebilirler. Bu davranışlar bireylere veya örgüte yönelik olsa da direkt veya dolaylı olarak kurumu olumsuz etkileyebilmektedir (Sackett & DeVore, 2001, s. 146). Üretkenlik karşıtı iş davranışı bireysel veya örgütsel olmasının dışında aktif veya pasif olarak da gerçekleşebilmektedir. Aktif davranışlar saldırganlık, tehdit ve hırsızlık gibi eylemleri içerirken (Robinson & Bennett, 1995, s. 555), pasif davranışlar karşılanması güç olan beklentiler içerisinde olmak, istekleri reddetmek, düşük ilgi göstermek, işi yanlış yapma gibi eylemleri içermektedir (Baron & Neuman, 1996, s. 161). Bu davranışlar örgütsel faktörlerden (Fox vd., 2001, s. 291) veya kişilik özelliklerinden (Dalal, 2005, s. 1241; Spector vd., 2006, s. 446) kaynaklanabilmektedir. Sackett ve DeVore'a (2001) yapılan her üretkenlik karşıtı iş davranışının sonucunda zarar ortaya çıkmadığından dolayı davranışın kendisi ve davranışın sonuçlarının birbirinden ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiğini öne sürmektedir.

Literatür ele alındığında örgüt içerisindeki negatif işyeri davranışlarını tanımlamada farklı kavramların kullanıldığı görülmektedir. Örneğin; “sapkın davranışlar” (Robinson & Bennett, 1995, s. 555), “uyumsuz davranışlar” (Puffer, 1987, s. 615), “örgütsel ihmal” (Hogan & Hogan, 1989, s. 273), “iş yeri sapkınlığı” (Robinson & Bennet, 1995 s. 555), “saldırgan davranışlar” (O’Leary Kelly vd., 1996, s. 225), misilleme (Skarlicki & Folger, 1997, s. 434), “uygun olmayan örgütsel davranışlar” (Vardi & Wiener, 1996, s. 151), “üretkenlik karşıtı iş davranışı” (Spector & Fox, 2002, s. 269) adı altında ele alınmıştır. Çalışma kapsamında negatif işyeri davranışlarını ifade eden üretkenlik karşıtı iş davranışı kavramı ele alınmıştır.

Örgütlerde yaygın olarak görülen ve bahsedilen üretkenlik karşıtı iş davranışı, negatif işyeri davranışlarından farklıdır. Negatif davranışlar çoğunlukla tesadüfen veya yanlışlıkla gerçekleşmesine karşın, üretkenlik karşıtı iş davranışı çalışanlar tarafından

bilerek ve isteyerek gerçekleşmektedir (Spector & Fox, 2010, s. 21). Üretkenlik karşıtı iş davranışları ve benzer kavramlar arası ilişkiler Şekil 1.7’de (Pearson vd., 2005, s. 191) açıklanmıştır.

Şekil 1.7. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri



Kaynak: Pearson, C. M., Andersson, L. M., ve Porath, C. L. (2005). Workplace incivility. In S. Fox ve P. E. Spector (Ed.) içinde, *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*, American Psychological Association, s. 178’den alınmıştır.

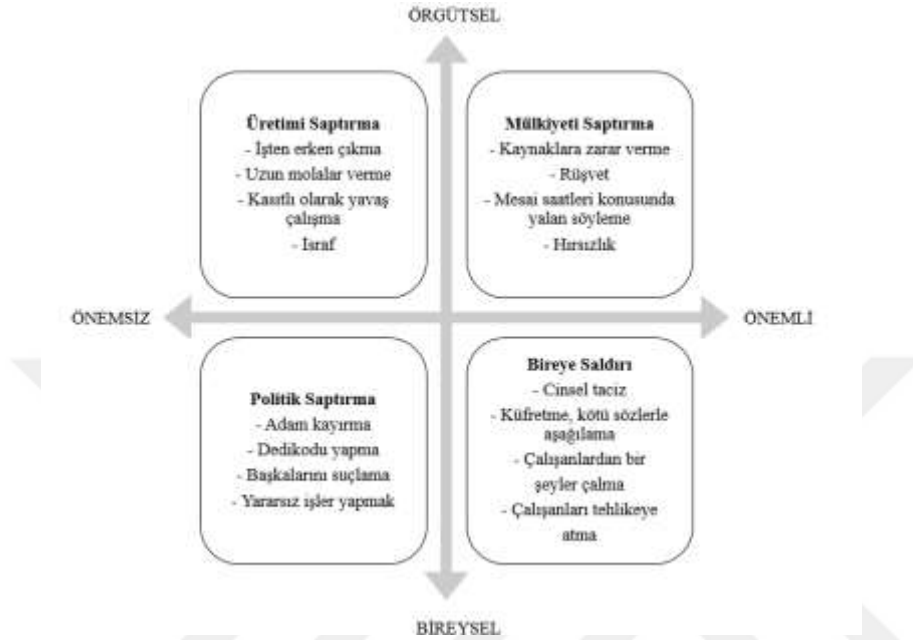
Şekil 1.7’de görülen sapkın davranış, saldırganlık, fiziksel şiddet, bezdirme, zorbalık ve nezaketsizlik üretkenlik karşıtı iş davranışları içerisinde değerlendirilmektedir. Sapkın davranış, saldırganlık ve nezaketsizlik davranışlarını içermektedir. Saldırganlık ise fiziksel şiddet, bezdirme, zorbalık ve nezaketsiz davranışların bir bölümünü kapsamaktadır. Nezaketsiz davranışların saldırganlık içerisinde kalan bölümü, zarar verme amacının net biçimde anlaşılamadığı davranışları içerirken, diğer bölümü zarar verme amacı olmayan, tesadüfen ortaya çıkan bilinçsiz davranışlardan oluşmaktadır (Pearson vd., 2005, ss. 190-191).

1.4.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tek bir kategoride toplanabileceği (Spector & Fox, 2002, s. 269) veya daha fazla kategori altında ele alınabileceğine yönelik sınıflamalar bulunmaktadır. Robinson ve Bennett (1995, s. 565) ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını iki boyut ile ele alarak bunları örgütün işleyişine ve mülkiyetine yönelik davranışlar ve örgüt içindeki bireyleri hedef alan zararlı davranışlar şeklinde ifade etmektedir. Örgüte yönelik davranışlar örgüt mallarını kötüye kullanma ve üretimden sapma olarak

tanımlanırken, kişiye yönelik davranışlar kişisel saldırganlık ve politik sapma olarak sıralanmaktadır (Bkz. Şekil 1.8).

Şekil 1.8. Örgüt İçinde Sapkın Davranışlar Tipolojisi

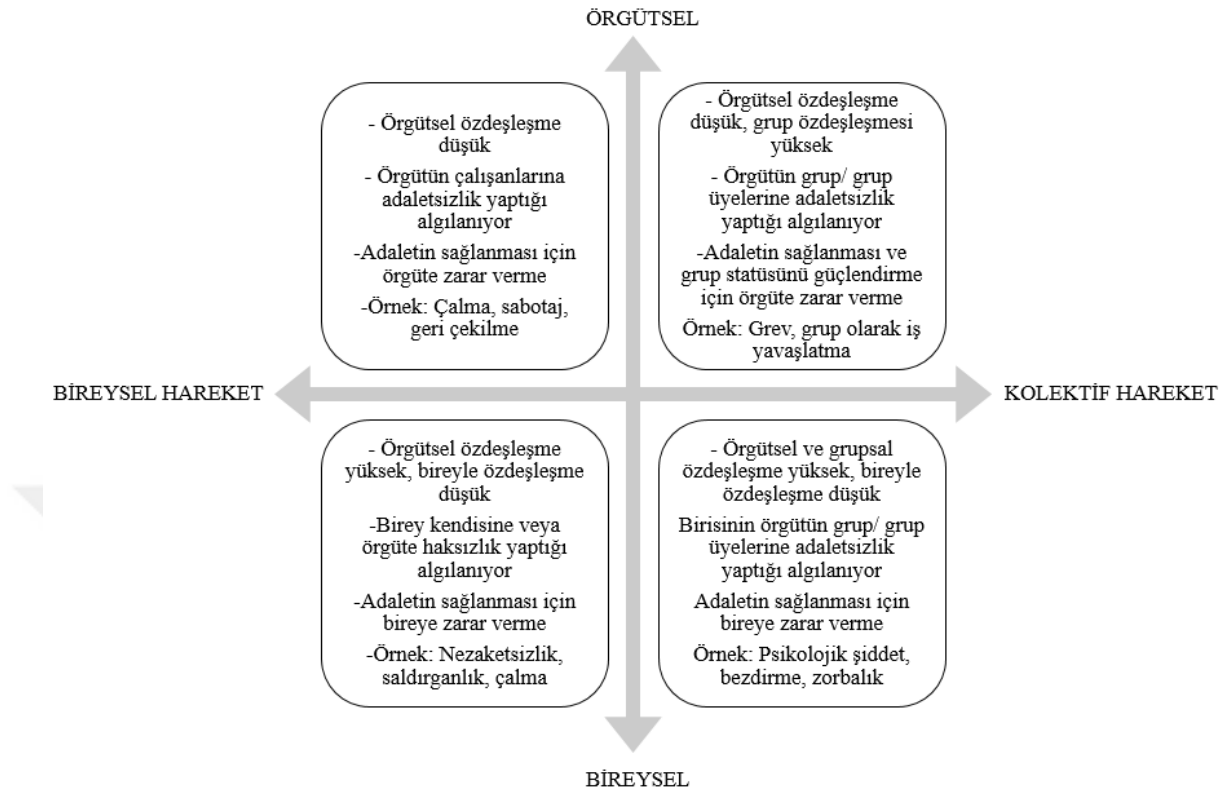


Kaynak: Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 565'ten alınmıştır.

Robinson ve Bennett'e (1995, s. 565) göre sapkın davranışlar 4P matrisi (property deviance, production deviance, political deviance, personal aggression), diğer adı ile birey-örgüt ve önemsiz-ciddi matrisi ile sınıflandırılmaktadır. Örgüte yönelik önemsiz sapkın davranışlar üretimi saptırma boyutunu, bireye yönelik önemsiz sayılabilecek davranışlar politik saptırma boyutunu oluşturmaktadır. Örgüte yönelik önemli davranışlar ise mülkiyeti saptırma boyutunu, bireye yönelik ciddi davranışlar ise saldırı boyutunu oluşturmaktadır.

Kelloway vd. (2010, s. 22) ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını bireysel-kollektif bağlamda ele alarak, çalışanların amaçlarına ulaşmak için başvurdukları bir çeşit protesto yöntemi değerlendirmektedir.

Şekil 1.9. Protesto Yaklaşımı Çerçevesinde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları



Kaynak: Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), s. 22 'den alınmıştır.

Kelloway vd. (2010, s. 22)'e göre bireysel kaynaklı örgütü hedef alan üretkenlik karşıtı iş davranışlarında çalışanın örgütsel özdeşleşmesi ve örgüte yönelik adalet algısı düşüktür. Çalışan örgüte zarar vererek adaleti geri getirmeye çalışmaktadır. Toplu hareket (sendika, çalışma grubu, informal vb.) ile örgütü hedef alan üretkenlik karşıtı iş davranışlarında örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük iken gruplarına karşı özdeşleşme derecesi yüksektir. Gruba yönelik adaletsizlik yapıldığında eşitsizliğin sağlanması için üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilenmektedir. Bireysel kaynaklı, bireye yönelik gerçekleştirilen üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bireylerin kendi aralarındaki ilişki düzeyleri düşükken örgütsel özdeşleşme dereceleri yüksektir olmaktadır. Bunun sonucunda protestoya başvurmaktadırlar. Çalışan örgüte zarar vererek adaleti geri getirmeye çalışmaktadır. Örgüt içerisinde şiddet, saldırı ve nezaketsizlikler ortaya çıkmaktadır. Çalışanlara yönelik toplu hareketlerde, hedef boyutunda grup üye ilişkileri ve örgüte yönelik özdeşleşme dereceleri yüksek olmaktadır. Bireylere yönelik adaletsizlik

algısı oluştuğunda, grup üyeleri adaleti yerine getirmek için psikolojik şiddet ve zorbalık kullanabilmektedir.

Neuman ve Baron (2005, ss. 18-20) ise saldırgan davranışları, aktif-pasif, sözlü-fiziksel ve dolaylı-dolaysız olarak ele alarak sekiz ayrı davranış türünü elde etmektedir (Bkz. Tablo 1.5.).

Tablo 1.5. Saldırgan Davranış Boyutları

Fiziksel-Sözlü	Aktif-Pasif	Dolaylı-Dolaysız	
		Dolaysız	Dolaylı
Fiziksel	Aktif	Silahla saldırma Cinsel saldırı Düşmanca bakma Müstehcen/düşmanca mimikler Çatışma	Çalma Kundaklama Mülke zarar verme Kaynaklara zarar verme ve saklama
	Pasif	Toplantılara katılmama Hedef birey içeri girer girmez odayı terk etme Bilinçli olarak yavaş çalışma Kaynak tahsisini reddetme Diğer çalışanların kendini ifade etmesini engelleme	Diğer çalışanın düzenlediği toplantılara geç kalma Diğer çalışanların kötü hissetmesi için işe geç gitme Çalışanlara vakit kaybettirme Diğer çalışanlara yapılacak ödemeleri onaylamama
Sözlü	Aktif	Tehdit etme Ses yükseltme Cinsel taciz Aşağılama, alay etme, Nezaketsiz konuşma Sert eleştiriler yapma	Başkalarını suçlama Arkadan konuşma Dedikodu yapmak Küçümsemek Kişileri kışkırtma
	Pasif	Telefonlara cevap vermeme Hedef bireyle konuşmama Lanet okuma İstekleri reddetme Zor zamanlarda düşük ilgi gösterme	Bilgileri geç iletmek Kişilere yönelik yanlış bilgiyi doğrulamama, korumayı ihmal etme, tehlikelere karşı uyarmama, önemli bilgileri sağlamama

Kaynak: Neuman, J. H., & Baron, R. A. (2005). Aggression in the workplace: A socialpsychological perspective. S. Fox ve P. E. Spector (Ed.) içinde, *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. American Psychological Association, s. 20'den alınmıştır.

Sözlü davranışlar kelimeler yolu ile diğer çalışanlara zarar vermeyi ifade ederken, fiziksel davranışlar diğer çalışanlara zarar verme amacı ile belirgin olarak yapılan fiziki saldırılardan oluşmaktadır. Dolaysız saldırgan davranışlarda, direkt olarak zarar vermek istenilen bireye yapılan davranışları ifade etmektedir. Dolaylı saldırgan davranışlarda ise zarar vermek için diğer çalışanları yönlendirerek bireye zarar verecek davranışları ifade etmektedir. Aktif saldırgan davranışlar birtakım çabalar ile zarar vermeyi gösterirken,

pasif saldırgan davranışlar beklenen davranışları gerçekleştirme veya ihmal etme ile yapılan zarar verici davranışları içermektedir (Baron & Neuman, 1996, ss. 163-164).

Örgüt içerisindeki negatif davranışların yapısını ve boyutlarını doğrudan ele alan Gruys, (1999, s. 40), sapkın davranışın 87 ayrı çeşidinin olduğunu belirtmiş ve bu davranışları 11 boyuta ayırmıştır. Bu boyutlar ve davranışlar Tablo 1.6’da sunulmuştur.

Tablo 1.6. Sapkın Davranış Boyutları

Boyut	Çeşit
Hırsızlık benzeri davranışlar yapmak	Örgütün para veya araç gerecini çalmak, diğer çalışanların para veya eşyalarını çalmak, çalışanların hak ve ayrıcalıklarını kötüye kullanmak
Mülkiyete zarar vermek	Örgütün, diğer çalışanların veya müşterilerin araç gerecine zarar vermek, üretimi sabote etmek
Bilgiyi kötüye kullanmak	Örgüte ait evrak veya kayıtları değiştirmek/ yok etmek, yöneticilerden veya diğer çalışanlardan bilgi saklamak
Zaman ve kaynakların uygunsuz kullanmak	Mesai saatlerinde kişisel işlerle ilgilenmek, izinsiz uzun molalar vermek, kaynakları uygun kullanmamak
Tehlikeli davranış	Güvenlik kurallarına okumamak veya uymamak
Yeterli katılım sağlamamak	Mazereti olmaksızın işe gelmemek, işe kasıtlı olarak geç gelmek, hasta olmadan hastalık izni kullanmak
Düşük kalitede iş çıkarmak	Kasıtlı olarak standartların altında performans sergilemek, yanlış yapmak, yavaş ya da özensiz yapmak
Alkol kullanımı	Mesai saatlerinde alkollü olmak, alkol tüketmek
Uyuşturucu kullanımı	Mesai saatlerinde uyuşturucu etkisinde olmak, uyuşturucu kullanmak
Uygunsuz sözlü eylemler yapmak	Yöneticiler, diğer çalışanlar veya müşteriler ile tartışmak /kavga etmek /sözlü tacizde bulunmak
Uygunsuz fiziksel eylemler yapmak	Yöneticiler, diğer çalışanlar veya müşterilere saldırmak veya cinsel tacizde bulunmak

Kaynak: Melissa, L., G. (1999). *The dimensionality of deviant employee behavior in the workplace* [Doctoral Dissertation, University of Minnesota], s. 40’tan alınmıştır.

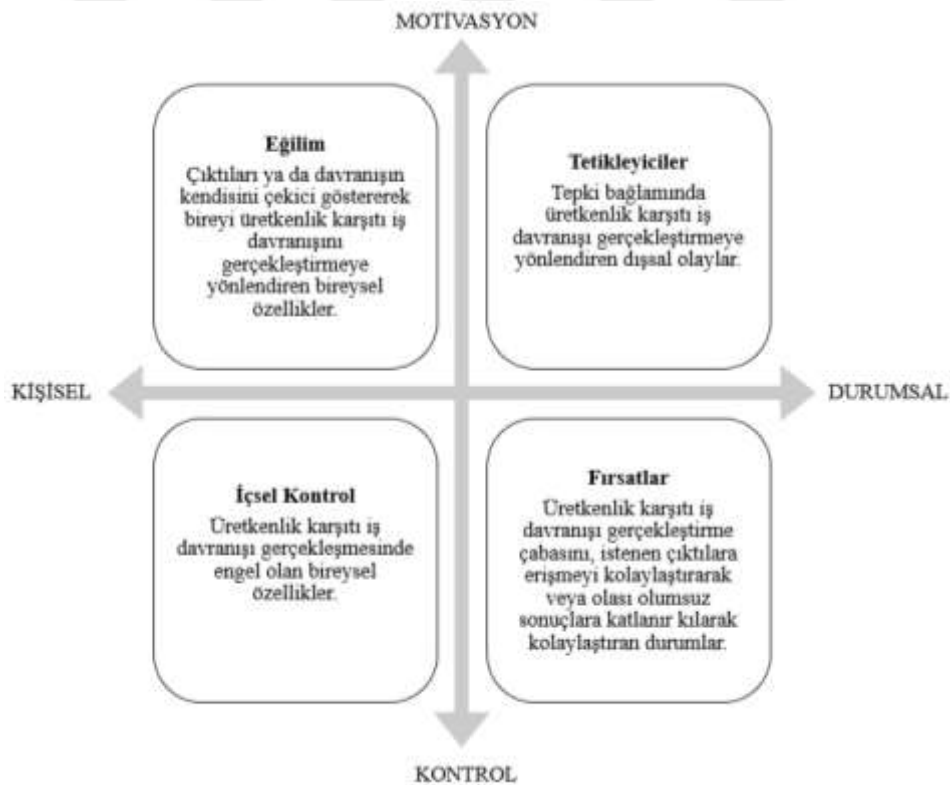
1.4.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri

Çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını sergilemesinde rol oynayan pek çok faktör bulunmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önlenmesi için bu davranışlara neden olan belirleyicilerin bilinmesi gerekmektedir. Demografik özellikler, özel hayat,

aşırı iş yükü, olumsuz örgütsel iklim, etkisiz denetim sistemi (Lau vd., 2003, s. 73) olabileceği gibi, duygu durum bozuklukları (Martinko vd., 2002, s. 36) davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Marcus ve Schuler (2004), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicilerinin kontrol ve motivasyon kaynaklı olduğunu ifade ederek durumsal ve bireysel açıdan iki mekanizmaya göre sınıflandırmışlardır. Dışsal baskıların veya içsel eğilimlerin çalışanları suça yönlendirdiği çeşitli motivasyon kuramlarında ifade edilmektedir. Norm-yasaklar ile sosyal ilişki kurma ve diğer dışsal durumlar sonucunda çalışanlar ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında engeller oluşacağı çeşitli kontrol kuramcıları tarafından ileri sürülmektedir (Marcus & Schuler, 2004, ss. 649- 650).

Şekil 1.10. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri

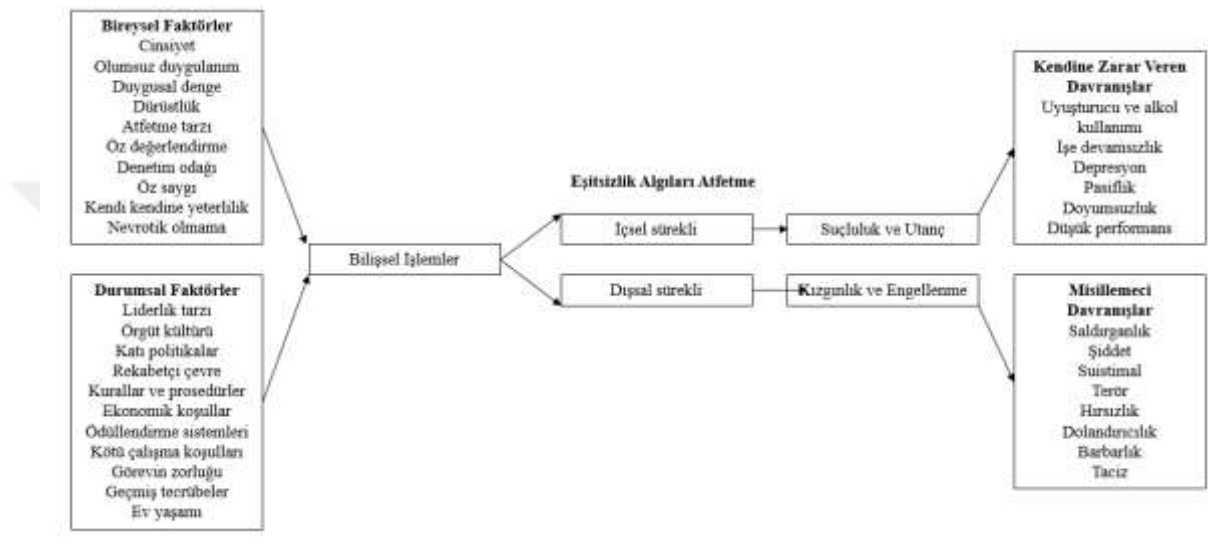


Kaynak: Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), ss. 647-651'den alınmıştır.

Martinko vd. (2002, s. 43) üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncüllerini bireysel ve durumsal belirleyiciler olmak üzere iki ana gruba ayırarak nedensel mantık modeli oluşturmuştur. Buna göre durumsal ve bireysel değişkenler çalışanın bilişsel süreci sonucunda örgüte dönük dengesizlik algısı oluşturabilmektedir. Dengesizlik algısı olayın

sürekli olarak algılanan nedenine göre içsel veya dışsal olmaktadır. Olumsuz olayları içsel bir nedene atfeden çalışan; suçluluk ve utanç duyguları yaşayarak öncelikle kendisine zarar veren üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilerken, dışsal/sürekli bir nedene bir nedene atfeden çalışan misilleme doğrudan örgüte zarar veren üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemektedir.

Şekil 1.11. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Nedensel Akıl Yürütme Modeli



Kaynak: Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), s. 37'den alınmıştır.

1.4.2.1. Bireysel Faktörler

Bireysel özelliklerden birisi olan cinsiyet ele alındığında, erkeklerin daha fiziksel zarar yaratan saldırganlık eğilimi gösterdiği görülmektedir (Eagly & Steffen, 1986, s. 309). Yaş ve çalışma süresi açısından daha genç olan ve örgütteki çalışma süresi daha kısa olan çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Gruys, 1999, s. 18). Dürüstlük özelliğinin verimlilik, devamsızlık, hırsızlık, şiddet, uyuşturucu kullanımı ve disiplin sorunları dâhil olmak üzere çok çeşitli üretkenlik karşıtı davranışlarla ilişkili olduğu saptanmıştır (Martinko vd., 2002, s. 50). Kişilik bağlamında ele alındığında sapkın davranışlar sergilemeye yatkın kişilik türleri bulunmaktadır (Dewangan & Verghese, 2018, s. 974). Beş faktör kişilik modelindeki özellikle; sorumluluk, uyumluluk ve duygusal denge boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki olduğu saptanmıştır (Gültaş & Tüzüner, 2017, s. 47).

Sorumluluk boyutunun ise en güçlü belirleyicinin olduğu görülmektedir (Penney vd., 2011, s. 58). A ve B tipi kişilik ele alındığında A tipine sahip bireylerin öfkesini daha sık kaybettiği için daha yüksek düzeyde saldırganlık gösterdiği görülmektedir (Neuman & Baron, 1998, s. 391).

Yaşanan olumsuz olayların nedenini kendinden ziyade daha çok çevreye bağlamaya meyilli olan dış kontrol odağına sahip çalışanlar, hayal kırıklıklarına bağlı olarak daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemeye yatkındırlar (Storms & Spector, 1987). Stres sonucunda çalışanlar sinirli, sabırsız ve tedirgin hale gelerek üretkenlik karşıtı iş davranışlarına neden olmaktadır (Omar vd., 2011, s. 45). Çalışanların iş tatminsizliği yaşadığında işleri için daha az çaba harcadıkları ve örgüte yönelik yıkıcı eylemlerde bulundukları görülmektedir (Hershcovis vd., 2007, s. 228). Ayrıca çalışanlar zorunlu ihtiyaçlarını gidermek için olumsuz davranışlar sergilemeye yatkın olmaktadır (Vardi & Wiener, 1996, s. 151).

1.4.2.2. Durumsal Faktörler

Durumsal belirleyicilerden çevresel şartlar (sıcak, soğuk, nem, ışıklandırma, hava kalitesi, gürültü, kalabalık) saldırganlık ile ilişkilendirilmektedir (Neuman & Baron, 1998, s. 391). Yöneticilerin adil olmaması sonucunda örgütsel adalet algısı düşecek olup bu çalışanlar üretkenlik karşıtı iş davranışlarına daha yatkın olacaklardır (Gruys, 1999, s. 18). Örgütsel karar ve yönetsel eylemleri adaletsiz olarak algılayan çalışanlar öfke ve kızgınlık yaşayarak haksız muameleye uğradıklarını düşünmektedirler. Çalışanlarda sorumlu olan kişilere karşı oluşacak intikam isteği sonucunda, cezalandırmak için üretkenlik karşıtı iş davranışlarına başvurulacağı savunulmuştur (Skarlicki & Folger, 1997, s. 434). Durumsal faktörlerden biri olan örgüt ikliminin zayıf ve elverişsiz olduğu durumlarda üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme eğilimi daha yüksek olurken, olumlu örgütsel iklim algılamalarında devamsızlık, erteleme, az çaba harcama, gereksiz mola verme, kaynakları israf etme ve zarar verme gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önlenildiği belirtilmektedir (Uche vd., 2018, s. 203).

Appelbaum vd. (2006) etik dışı uygulamalarda bulunan liderler nedeni ile çalışanlar tarafından misilleme sapkın davranışlar sergilenebileceğini öne sürerken Srivastava (2016), etik ve güçlü liderlerin çalışanların sapkın davranışlarını azalttığını belirtmektedir. Çalışanlarına daha fazla bağımsızlık sağlayan ve geri bildirimlerini onlarla paylaşan örgütlerde daha az sapkın davranışlar ile karşılaşıldığı görülmektedir. İşini

kaybetme riski altında çalışan bireylerde oluşacak stres, hayal kırıklığı ve kaygı sonucunda devamsızlık, gecikme, saldırganlık, düşmanlık, sabotaj, yakınma gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşabileceği görülebilmektedir (Probst vd., 2007, s. 479). Buna karşın Vardi ve Wiener (1996) işini kaybetme riski altında olan çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına daha az yatkın olduğunu gözlemlemiştir.

İşin yapısının hatalı davranışlara yol açtığını öne süren çalışmalarda, düşük anlamlılığa sahip olan ve az sorumluluk gerektiren işlerin örgütsel bağlılığı engelleyebileceği için üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilemelerine yol açacağı ileri sürülmektedir (Bülbül & Ergün, 2017, s. 410). Bilişsel sosyal kuramcılara göre üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşmasında bireysel ve durumsal faktörler arasında güçlü bir etkileşim bulunmaktadır. Örneğin kişiliğe göre bireylerin belirli durumları nasıl yorumlayacağı ve yanıtlayacağı değişmektedir. Buna göre durumsal faktörlere rağmen çalışanların göstereceği tepkilerde kişiliklerinin ve kişilik özelliklerinin etkisi bulunacaktır (Appelbaum, 2006, s. 592).

1.4.3. Sağlık Sektöründe Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları yaygın sorunlardan biri olarak görülmektedir. Sağlık sektöründeki artan iş yükü, malzeme eksikliği, ekip çalışması gerekliliği, nöbetler, hastalarla yüksek düzeyde yüz yüze etkileşim ve çalışma saatlerine bağlı olarak stresli işyeri durumlarına sürekli ve uzun süre maruz kalınması üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmesini olası hale getirecektir (Chaloff, 2008, ss. 22-23). Stresli çalışma koşullarının tükenmişliği etkilemesi, davranışsal bir stres tepkisi olan üretkenlik karşıtı iş davranışını ortaya çıkarmaktadır. Çalışanlarda yoğun tükenmişlik sonucu duygusal iflas ve hastalarından kopma (duyarsızlaşma) yaşanmasına yol açabilmektedir. Ortaya çıkan duyarsızlaşma durumu, geri çekilme, geç kalma gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarını artırabilmektedir (Ugwu vd., 2017, s. 106).

Miao vd. (2017) stres etkeni-duygu modeli (Spector & Fox, 2002, s. 269) ekseninde duygusal zekânın çalışanların olağan iş sorunlarının sıklıkla yarattığı olumsuz duygular ve hayal kırıklıklarıyla başa çıkmada yardımcı olduğundan üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltabileceğini belirtmektedir. Duygusal zekâsı yüksek olan insanlar, aşırı olumsuz duygular olmadan tipik problemlerle başa çıkabilmektedirler, aksine duygusal zekâsı düşük çalışanlar stresle başa çıkamayıp verimsiz davranış sergileyebilmektedirler. Bu bağlamda duygusal zekânın düşüklüğünün üretkenlik karşıtı iş davranışları ile negatif ilişkili olduğu görülmektedir.

Ratiu vd. (2022) sağlık profesyonelleri üstüne yaptığı çalışmada profesyonel etiğe bağlı kalma, mesleki normlar, süpervizör desteği ve örgütsel özdeşleşme ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif ilişki gözlemlenmiştir. Ayrıca nevrozluğun üretkenlik karşıtı iş davranışlarına katılımı olumlu olarak desteklediğini ifade etmektedir. Li vd. (2020) ise Pakistan'da hekimler üstünde yaptığı çalışmada karanlık dörtlü kişilik özelliklerinin (narsisizm, psikopati, makyavelizm ve sadizm) üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde olumlu ve önemli bir doğrudan etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca yüksek düzeyde karanlık dörtlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin, amaçlarına ulaşmada engellerle karşılaştıklarında manipülatif üretkenlik karşıtı iş davranışlarına daha fazla kullandıklarını öne sürmektedir. Benzer şekilde Ying ve Cohen (2018) Çin'de hekimler üstünde yaptığı çalışma bulguları olumsuz kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir.

Low vd. (2021) sosyal mübadele teorisi ekseninde kötü niyetli gözetimin üretkenlik karşıtı iş davranışının önemli bir belirleyicisi olduğunu belirtmektedir. Gerçekleşen mübadeleler ile büyük ölçüde birbirine bağımlı ve sosyal ilişkide diğerlerinin tepkilerine bağlı olarak değişim yaşanır. Üretkenlik karşıtı iş davranışı sözlü işlemleri veya değiş tokuşları içeren bir sürecin sonucu oluşan sosyal davranış olarak görülmektedir. Low vd. (2021) yaptığı çalışmaya göre kamu hastanelerindeki hemşirelerin taciz edici denetime maruz kaldığını ve sonuç olarak bu istismara uğramış hemşirelerin üretkenlik karşıtı iş davranışa katılma olasılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Paralel şekilde yöneticilerin gözlemlerinin incelenmesine yönelik yapılan çalışmalarda kötü niyetli denetimin sapma (Tepper, 2007, s. 101) ve misilleme davranışları (Mitchell ve Ambrose 2007, s. 1159) desteklediği görülmektedir.

Diğer çalışmalara bakıldığında sağlık sektörü çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışı ve işyeri dışlanması arasında pozitif (Ahmed Mohamed Ebrahim & Mahmoud Eldeeb, 2020, s. 641), örgütsel sinizm ile pozitif (Saad Saleh Ali & Abdelwahab Ibrahim Elsayed, 2022, s. 1601), iş becerikliliği ve iş doyumu ile negatif (Abou Shaheen & Aly Mahmoud, 2021, s. 1497) korelasyon bulunduğu gözlemlenmiştir. Bu faktörler sonucunda sağlık kurumlarında karşılaşılan üretkenlik karşıtı iş davranışı sonuçları incelendiğinde çalışanların %95'inin en az bir kez bir tür üretkenlik karşıtı iş davranışı ile ilgilendiği (Penney & Spector, 2002, s. 126) yarısından fazlasının orta düzeyde üretkenlik karşıtı iş

davranışlarına sahip olduğu (Ahmed Mohamed Ebrahim & Mahmoud Eldeep, 2020, s. 641) görülmektedir.

1.5. Dile Getirme Davranışı ve Kavramsal Çerçevesi

Örgütlerin belirledikleri amaçları işlevsel biçimde gerçekleştirebilmesi için üretim faktörlerinden biri olan çalışanların yüksek motivasyona sahip, sorumluluk taşıyan, dile getiren, yapıcı fikirler sunan bireyler olması önem arz etmektedir. Çalışanları örgütsel karar alma süreçlerine katma, yetkilendirme ve güçlendirme ile örgütün aksayan yönleri ve sorunlarına yönelik çözüm önerileri alınabilmektedir. Böylelikle örgütsel dinamizme katkı sağlanmaktadır. Bu bağlamda dile getirme davranışı çalışanların kendi veya örgüt refahını arttırmak için eksiklik ve olumsuzlukları ifade etme temeline dayanmaktadır. Hirschman (1970) dile getirme (voice), sadakat (loyalty) ve ayrılma (exit) kavramları üzerinden çalışanların dile getirme davranışını kuramsal olarak açıklamaktadır. Çalışanlar işlerine yönelik bir memnuniyetsizlik yaşadıklarında işten ayrılma (exit) talebinde bulunabilmektedirler. Çalışanların ayrılma seçeneğine karşın sadakat (loyalty) ise çalışanı örgüte bağlayabilmektedir. Sadakate bağlı olarak çalışan bu memnuniyetsizliğe yönelik olarak dile getirme (voice), şikâyet etme veya aktif girişimde bulunma tepkisi gösterebilmektedir. Rusbult vd. (1982) ise memnuniyetsizliğe tepki olarak dördüncü bir boyut olan ihmalkârlık (neglect) boyutunu önermiştir. Böylelikle çalışan örgüt içerisinde memnuniyetsizlik ile karşılaştığında işyerine sadakatine (loyalty) göre ayrılma (exit), ihmalkârlık (neglect) veya dile getirme (voice) eylemine yönelmektedir (Farrell, 1983, s. 596).

Dile getirme davranışı kavramı, alan yazında farklı kavramsal tanımlar ile karşılık bulmaktadır. Örgütsel dile getirme (organizational voice), örgütsel sessizlik (organizational silence), çalışanın dile getirmesi (employee voice) kavramlarının tamamı çalışanların informal olarak gerçekleşen, örgütsel iyileştirmeler sağlayan yapıcı fikirlerin ifade edilmesi (Van Dyne & LePine, 1998, ss. 108-119) anlamına gelen dile getirme davranışını (voice behaviour) ifade etmektedir. Bazı durumlarda yöneticiler dile getirmeyi yargı ifadesi olarak görerek çalışanlarının sadık olmadığına yönelik yorumlama yapabilmekte (Shahjehan vd., 2020, s. 1) ve riskli bir davranış olarak kabul edebilmektedir (Raub & Robert, 2013, s. 136). Ancak dile getirme davranışı, gelişim için bir seçenek, örgütsel sorunlara yönelik çözüm fırsatı, adaletsiz ve kötüye kullanım gibi davranışlara karşın görüş alma fırsatı sağlamaktadır (Morrison, 2011, s. 373). Dile

getirme davranışının dahi iyi kavranabilmesi için literatürde yer alan tanımlardan bazıları şunlardır;

- Sorunlardan kaçınmak yerine çözmeye yönelik eylemlerdir. Amacı doğrudan/dolaylı olarak düşünceyi ilgililere bildirmek, değişim yaratmak, çözümlemeyi sağlamaktır (Hirschman, 1970, ss. 9-13).
- Memnuniyetsizlik yaratan faktörleri yok etmek için yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla iletişime geçerek mevcut şartları iyileştirmeye yönelik eyleme geçme, önerilerde bulunma çalışmalarıdır (Rusbult vd., 1982, s. 1230).
- Çalışanların informal olarak gerçekleşen, örgütsel iyileştirmeler sağlayan yapıcı fikirlerini ifade etmesidir (Van Dyne & Le Pine, 1998, s.108).
- Örgüt performansını arttırmak amacıyla bireylerin görüş ve düşüncelerini ifade etmesidir (Morrison, 2011, s. 373).

Dile getirme davranışı ilave rol/sorumluluk (extra role behaviour) gönüllülük esaslıdır ve genel olarak sözlü ifadelerden oluşmaktadır (Morrison, 2011, s. 373). Bu süreç doğrudan veya dolaylı biçimde gerçekleşebilmektedir. Doğrudan dile getirme davranışı, çalışanların örgüte olan kararlarını direkt olarak etkilemesi olarak ifade edilmektedir. Otoriter tutumun çalışanları sessiz kalmaya ittiği, duygu ve düşüncelerin iletilmesine engel olduğu bilinmektedir. Bu durumlarda kararları dolaylı olarak etkileyen dile getirme davranışları kullanılabilir. Doğrudan dile getirme çalışan-örgüt arasındaki sorunların bizzat yönetim tarafından çözülmesine olanak sağladığı ve ilişkileri güçlendirdiği için dolaylı dile getirme davranışına göre ön planda tutulmaktadır (Pyman vd., 2006, s. 543). Çalışanların düşünce ve görüşlerini ifade edilebilmesi için imkân tanınarak yöneticiler tarafından olumlu bulunacağı ve işletme içerisindeki durumuna olumlu yansıtacağı güvencesinin verilmesi gerekmektedir. Açıkça ifade etme için psikolojik olarak hazırlama, yetkilendirme, olumlu izlenim oluşturma, olumlu geri bildirim verme çalışmalarının yapılması gerekmektedir (Cheng vd., 2013, s. 85).

Van Dyne vd., (1995) göre ilave sorumluluk gerektiren dile getirme davranışı farklı biçimlerde gerçekleşmektedir. Bunlar destekleyici (affiliative), meydan okuyucu (challenging), teşvik edici (promotive) ve koruyucu (prohibitive) davranışlardır.

- Destekleyici-Teşvik Edici (Affiliative-Promotive): Örgüt içerisindeki uygun olmayan durumu belirtmek veya değiştirmek için çaba gösterilmez. Memnuniyetsizlik yaratan

durumlarda bireylerarası uyumu güçlendirme çalışmaları yapılarak verimlilik ve iş yükü dengesi sağlanmaya çalışılmaktadır.

- Destekleyici- Koruyucu Davranış (Affiliative-Protective): Örgüt içindeki güçlü çalışanların, güçlü olmayan çalışanları koruması üzerine rahatsız edici durumların ortadan kaldırmasını ifade etmektedir.
- Meydan Okuyucu- Koruyucu Davranış (Challenging-Protective): Uygun olmayan ve zararlı davranış sergileyen örgüt çalışanlarının değerlendirilerek organizasyona kazandırılmasını ifade etmektedir.
- Meydan Okuyucu- Teşvik Edici Davranış (Challenging-Promotive): Yapıcı biçimde uygun görülmeyen durumların değiştirilmesi ve sorumluluk alınmasıdır.

1.5.1. Dile Getirme Davranışı Boyutları

Dile getirme davranışı iki perspektif üzerine oturan, dört boyutta ele alınan bir yapıdadır (Maynes & Podsakoff, 2014, s. 87). Dile getirmenin eleştiriye dayalı negatif etki yaratmasının yanında pozitif, yaratıcı ve destekleyici etki oluşturduğu belirtilmektedir (Van Dyne & LePine, 1998, s. 109). Bu etkiler dile getirme davranışının iki perspektifini oluşturmaktadır. Bu çerçevede dile getirme davranışı yapıcı, destekleyici, savunmacı ve yıkıcı ses olarak dört grupta incelenmektedir. Pozitif etki yaratan dile getirme davranışı boyutlarının değişim odaklı yenilikçi ve yaratıcı fikirler sunma ve statükodan kurtulmak için başkaları katılmasa bile faydalı olacak yeni öneriler geliştirmeyi sağlamaktadır (Van Dyne & LePine, 1998, s. 108). Bu bağlamda örgütlerde pozitif dile getirme davranışlarından olan destekleyici dile getirme davranışı ve yapıcı dile getirme davranışlarının yaygınlaştırılması ve desteklenmesi önem arz etmektedir.

1.5.1.1. Yapıcı Dile Getirme Davranışı

Yapıcı dile getirme davranışı, iş süreçlerinde değişimleri etkileme üzerine gönüllü dile getirilen düşünceleri içermektedir. Yapıcı dile getirme davranışında tanımlı sorunların mevcut çalışma yöntemleri, prosedürler ve yeni gelişmiş yöntemler ile çözülmesi ifade edilmektedir. Ayrıca çalışanın öncelik olarak kendisine değil, örgüte fayda sağlaması amaçlanmaktadır (Van Dyne vd., 2003, s. 1359). Bu süreçte henüz ortaya çıkmayan ancak oluşma olasılığı olan sorunların dile getirilmesini ve çözümlenmesini kapsamaktadır (Withey & Cooper, 1989). Bu bağlamda çalışma ortamında gelişmeyi vurgulamasından dolayı örgütsel vatandaşlık davranışı, prososyal davranışlar ve toplum yanlısı dile getirme ile benzerlik oluşturduğu söylenebilmektedir. Yapıcı dile getirme ve örgütsel

vatandaşlığın sivil erdem boyutu katılımcı karar verme ve işle ilgili meseleler ile ilgili bilgilendirilme davranışlarını içermektedir. Prososyal davranışlar ise yalnızca başkalarının yararını isteme duygularını içermektedir (Maynes & Podsakoff, 2014, s. 92).

Yapıcı dile getirme davranışının oluşabilmesi için açık bir dille belirtilmesi, örgüt ile alakalı olması, yapılacak olan işi ve çevresini etkilemeye odaklı olması ve çalışanlar tarafından algılanması gerekmektedir. Yapıcı dile getirme davranışına yönelen örgüt üyelerinin örgüt ile bütünleşmiş sorunlar için endişe duyan ve örgütsel bağlılıkları yüksek kişiler olduğu gözlenmektedir (Maynes & Podsakoff, 2014, s. 87). Ayrıca çalışanların yapıcı dile getirme davranışında bulunabilmesi için daha zayıf bürokratik oluşumlar ile yöneticileri ile yakın ilişkilerde bulunması ve güven duyması gerekmektedir (Jada & Mukhapadhyay, 2018). Çünkü yöneticilerin düşüncelerine paralel olmasa dahi çalışanların örgüt faydasına olan düşüncelerini ifade edebilmesi için yönetimin güven ve desteği gerekmektedir. Aksi durumda örneğin yöneticilerin astları üstünde sürekli gözetim altında tuttuğunda, çalışan amiri ile iletişime girmekten korkarak görüşlerini ifade etmekten kaçınmaktadır (Botero & VanDyne, 2009).

1.5.1.2. Destekleyici Dile Getirme Davranışı

Destekleyici dile getirme davranışı, çalışanın örgütte değer verilen politika, amaç, program, prosesleri desteklemek veya savunmak üzere gönüllü olarak konuşması olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar örgüt işleyişine yönelik destekleyici biçimde dile getirmekte ve örgütsel politikalara getirilen eleştirilere karşı savunma yapmaktadır. Savunma yapan kişinin görüşleri başkaları tarafından haksız eleştirilere maruz kalsa dahi bu görüşleri savunmaya devam etmektedir (Maynes & Podsakoff, 2014, ss. 91-92).

Destekleyici dile getirme davranışı örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu ile benzerlik göstermenin yanı sıra (Çankır, 2016: 4) diğer bir pozitif dile getirme davranışı olan yapıcı dile getirme davranışından ayrılmaktadır. Destekleyici dile getirme davranışında diğer çalışanlara karşı örgütün politika ve prosedürlerinin savunulması amaçlanırken, yapıcı dile getirme davranışında bu politika ve prosedürlere yönelik etkili öneriler sunulması amaçlanmaktadır (Maynes & Podsakoff, 2014, ss. 91-92). Bu bağlamda destekleyici dile getirme davranışı savunmayı amaçlarken, yapıcı ses davranışı değişiklik yapmayı amaçlamaktadır.

1.5.1.3. Savunmacı Dile Getirme Davranışı

Savunmacı dile getirme davranışı, örgütsel iş ve süreçlerde değişimin zorunlu veya yararının olunacağı bilinmesine rağmen örgüt üyelerinin aksi görüş bildirmesi olarak tanımlanmaktadır (Maynes & Podsakoff, 2014, s. 93). Burada aksi görüş bildiren çalışanın amacı var olan örgüt politikalarını savunmak istediği için mevcut güce meydan okumaktır. Bu çalışanlar kendi menfaatlerini örgütün menfaatinden önde tutarak çeşitli ortamlarda yeni politika ve prosedürlere yönelik aksi görüş bildirilmektedirler (Burris, 2012, s. 851).

Van Dyne vd. (2003) savunmacı dile getirme davranışını tanımlarken iş görenleri gözetmeyi odaklanırken, Maynes ve Podsakoff'un (2014) savunmacı dile getirme davranışı mevcut olan iş uygulamalarını korumaya odaklanmaktadır. Savunmacı dile getirme davranışı faydalı değişime karşı direnmeyi ifade ederken, yapıcı dile getirme davranışı aksi biçimde değişimi talep etmektedir. Bu bağlamda savunmacı ve yapıcı dile getirme davranışlarının birbirlerinin aksi olduğu söylenebilir (Maynes & Podsakoff, 2014, s. 93).

1.5.1.4. Yıkıcı Dile Getirme Davranışı

Yıkıcı dile getirme davranışı, çalışanların kasıtlı olarak örgüt ve örgütsel amaçları küçük düşürücü ifadeler kullanarak kötülemesi ve yerici yorumlar yapmasını ifade etmektedir (Maynes & Podsakoff, 2014, s. 94). Yakınma, saldırgan tutum, memnuniyetsizlik tutumlarını içerdiğinden dolayı yıkıcı dile getirme davranışı örgütün endişelerini önemsemeyerek negatif bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir (Kassing, 2002). Çalışanların anlayışlı olmasını ve sızlanma gibi davranışlardan uzak kalmayı ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu ve iyileştirmeyi amaçlayan yapıcı dile getirme davranışı yıkıcı dile getirme davranışının aksi özelliklerine sahiptir. Yıkıcı dile getirme davranışı çalışanların performansını düşürüp çatışmalara yol açtığı için negatif davranış olarak görülmektedir (Maynes & Podsakoff, 2014, s. 94).

Bayram'ın (2021, s. 12) dile getirme davranışı boyutları olan yapıcı, destekleyici, savunmacı ve yıkıcı dile getirme davranışlarının diğer örgütsel davranış kavramları ile benzerlik ve farklılıkları Tablo 1.7.'de özetlenmiştir.

Tablo 1.7. *Dile Getirme Davranışı Boyutlarının Diğer Kavramlar ile Benzerlik ve Farklılıkları*

Boyut	Benzerlikler	Farklılıklar
Destekleyici dile getirme davranışı	• Van Dyne (2003) kabullenme sesi, • Graham (1991) örgütsel sadakat tanımı.	• Bireyin farklılık yaratamayacağı inancından dolayı kabullenme ses davranışından farklılık göstermektedir. • Örgütteki bireylere bilgi transferi sağlaması gerekli olduğundan örgütsel sadakatten farklılık göstermektedir.
Yapıcı dile getirme kavramı	• Van Dyne (1998) örgütsel vatandaşlık davranışı, • Van Dyne vd. (2003) toplum yanlısı ses davranışı.	• Diğerlerine yardım etme isteği güdüsünden dolayı toplum yanlısı ses davranışından farklılık göstermektedir. • Örgütsel vatandaşlık davranışı daha kapsamlı bir davranıştır.
Savunmacı dile getirme kavramı	• Van Dyne vd. (2003), savunmacı ses davranışı.	• Savunmacı ses davranışı işgörenleri savunmaya yöneliktir. Savunmacı dile getirme davranışı daha kapsamlıdır.
Yıkıcı dile getirme davranışı	• Organ (1988) zayıf sportmenlik davranışı.	• Zayıf sportmenlik davranışı, küçük düşürücü ifadeler barındırmaktadır.

Kaynak: Bayram, D. (2021). *Çalışanın güven seviyesinin, çalışanın ses davranışı ve işyeri tutum ve davranışları arasındaki ilişkilerde düzenleyici etkisi*, (Tez No. 692870) [Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi] isimli tezden alınmıştır.

1.5.2. Dile Getirme Davranışını Öncülleri

Çalışanların dile getirme davranışında bulunmalarına etki eden çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler bağlamsal ve bireysel açıdan sınıflandırılmaktadır (Morrison, 2011, s. 373-374).

1.5.2.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler çalışanların içsel motivasyonlarından kaynaklanan birtakım bireysel durumlar sonucu oluşan; iş tutumları, kişilik özellikleri, demografik özellikler, deneyim ve performans (Morrison, 2011, ss. 373-374) gibi durumları ifade etmektedir. Kişilik özellikleri bağlamında ele alındığında sorumluluk özelliği gelişmiş, dışadönük, risk almaya yatkın çalışanların daha yaygın olarak dile getirme davranışı sergilediği görülmektedir (LePine & Van Dyne, 2001, s. 326). Proaktif kişilik yapısına sahip

Çalışanlar dile getirme davranışını sergilemeye yatkın iken reaktif kişiliğe sahip çalışanların dile getirme davranışını sergilemeye daha az yatkın olduğu görölmektedir (Crant vd., 2011). Çalışanların iletişim kurma yeteneğinin (LePine & Van Dyne, 2001, s. 326) ve iletişim doyumunun (Şener vd., 2018, s.165) dile getirme davranışına olumlu katkısı bulunduğu görölmektedir.

Eğitim düzeyi ele alındığında eğitim seviyesinin yüksek olması dile getirme davranışının gelişimine olumlu katkı sağlamaktadır. Cinsiyetin bağlamında ele alındığında erkek çalışanlar daha sık dile getirme davranışı sergilerken, daha az destek alan kadın çalışanların erkek çalışanlara göre sessiz kalmayı tercih ettiği görölmektedir (Wang vd., 2014, s. 431). Çalışanların işlerine karşı olumlu tutumlara sahip olması dile getirme davranışı sergileme talebini ve gelişimini artırmaktadır (Venkataramani & Tangirala, 2010, s. 582). İşlerine karşı olumsuz tutumda bulunan çalışanların ise dile getirme davranışı sergileme talebi az olmaktadır (Burris vd., 2008, s. 912). Organizasyonlarda deneyim süresi az olan üyelerin yüksek deneyim süresine sahip üyelere göre dile getirme davranışı sergilemede isteksiz olduğu görölmektedir. Bu üyelerin daha iyi bir pozisyona sahip olmamaları ve örgüte uyum sağlama arzusu dile getirme davranışını sergilemede isteksizlik yaratmaktadır (Wu vd., 2019, s. 635). Ayrıca alışanların örgüt içerisinde göstermiş oldukları performansın yüksek olması güven ve saygıyı artırdığı için dile getirme davranışı sergileme isteğini artırmaktadır (Detert & Burris, 2007, s. 869).

1.5.2.2. Bağlamsal Faktörler

Bağlamsal faktörler çalışanların iş ortamlarına dair koşullarını içeren durumları ifade eden örgüt yapısı, örgüt kültürü, grup büyüklükleri, kolektif düzeydeki inançlar, yönetici pozisyonları ve ilişkileri, liderlik tarzlarını kapsamaktadır (Morrison, 2011, s. 373-374). Yapılan alışmalar incelendiğinde yatay örgütlenme yapısına sahip organizasyonlarda bürokrasinin azaltılması ile dile getirme davranışı yaygınlaşmaktadır Aksine dikey örgütlenme yapısına sahip olan organizasyonlarda bürokrasinin artması ile çalışanlar sessiz kalma davranışına yönelmektedirler (Morrison & Milliken, 2000, s. 706). Ayrıca alışanların örgütlerine yönelik memnuniyet duymaları halinde daha istekli şekilde fikirlerini dile getirmektedirler (Erez vd., 2002, s. 929).

Çok kültürlü ortamlar ile dile getirme davranışı arasında olumsuz bir ilişki olduğu, kültürel zekâ yüksekliğinin bu faktörü aşmada önemli yetenek olduğu görölmektedir (Ng vd. 2019, ss. 150-159). Örgüt kültüründe eşitsizliğin benimsenmiş olması durumunda

düşüncelerin dile getirilmesinden kaçınılırken, yapıcı olması durumunda dile getirme davranışı sergilemeye istekli olunmaktadır (Morrison, 2011, s. 373). Ayrıca örgüt içinde adaletsiz, net olmayan ve isteksiz verilen kararların dile getirme davranışını olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Belirsizlikler ve gizli kararlar çalışanları örgüte yönelik katkı sağlamada tereddüte sevk ettiği için çalışanlar dile getirme davranışını sergilemekte çekinik kalmaktadırlar (De Clercq & Pereira, 2023, s. 354).

Örgüt içerisindeki grup büyüklüğünün küçük olması durumunda dile getirme davranışı daha fazla sergilenirken, büyük olan gruplarda gruba uyum sağlama güdüsü ile çalışanlar daha az dile getirme davranışı sergilemektedirler (LePine & Van Dyne, 1998, s. 853; Morrison, 2011, s. 373). Yöneticinin çalışanların düşünce ve fikirlerini önemsemesi ve ifade etmesine açık olması; örgüt üyelerinin duygularını olumlu olarak etkiler ve ulaşılabilirliği artırır. Böylelikle dile getirme davranışının sergilenmesine olumlu katkı sağlar (Detert & Burris, 2007, s. 869; Morrison, 2011, s. 373). Yöneticileri ile güvene dayalı ilişki kuran çalışanlar daha fazla dile getirme davranışı sergilemektedir (Erkutlu & Chafra, 2015, s. 29). Liderlik tarzları incelendiğinde değişime yatkın, takipçilerini destekleyen dönüşümcü liderler, çalışanlarının sorunları dile getirmelerinde olumlu bir katkı sağlamaktadır (Detert & Burris, 2007, s. 869).

1.5.3. Dile Getirme Davranışının Çıktıları

Dile getirme davranışının bireysel ve örgütsel açıdan çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Dile getirme davranışı bazen örgütler tarafından iş yapma usullerine ve yöneticilere karşı çıkma olarak algılanarak (Grant, 2013, s. 1703) çalışanların maddi veya manevi cezalandırılması ile sonuçlanmaktadır (Detert & Burris, 2007, s. 870). Ancak dile getirme davranışının birçok olumlu katkısı bulunmaktadır. Dile getirme davranışı örgütlerde öğrenme (Morrison, 2011, s. 373; Burris vd., 2012, s. 851) ve çalışan performansında artış sağlamaktadır (Ataç, 2020). Bu davranışı sergileyen çalışanların stres düzeyleri azalış göstermekte ve kendilerine olan güvenleri artmaktadır (Hon vd., 2013, s. 416). Örgütsel süreçlerde çok seslilik sağlanarak çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri sağlanmaktadır.

Açık iletişim ile gerçekleştirilen yapıcı dile getirme davranışı işin yapılmasına ve uygulanmasına dair kapsamlı tavsiyeler sağlayarak örgüt üyesinin işini yapma isteğini, bağlılığını, nitelikli iş yapımını arttırmakta ve tatminsizliği azaltmaktadır. Bu sonuçlar yönetim ile olan ilişkileri geliştirerek sorunların çözümünü kolaylaştırmaktadır

(Morrison, 2011, s. 377; Holland vd., 2012, s. 377). Ayrıca öngörülemeyen başarısızlıklar azaltılmakta ve karar süreçlerinde kalite artışını sağlanmaktadır (Argyris & Schon, 1978, s. 25). Yapıcı dile getirme davranışında bulunan bireyler örgütü sahiplenerek değişim için olumlu tavsiyelerde bulunmaktadır. Bir örgütte çalışanların işin yapılışına dair vermiş olduğu tavsiyeler önemsendiğinde, çalışanlar örgütün hedeflerini daha kolay benimsemektedir. Böylelikle örgütsel bağlılıkları artış göstermektedir (Jena vd., 2017, s. 356; Prasadika & Nishanti, 2018, s. 330).

Sonuç olarak çalışanların dile getirme davranışında bulunmaları örgütsel ve bireysel açısından memnuniyet verici çıktılar ortaya koymaktadır. Yöneticiler çalışanların dile getirme davranışında bulunmalarını yaygınlaştırma, örgüte ve işe yönelik ait olma hissini artırma ve güven duyguları uyandırmak için terfi, para ve takdir etme gibi ödül sistemlerini araç olarak kullanılabilmektedirler (Detert & Burris, 2007, s. 870). Böylelikle çalışanlar gönüllü şekilde ekstra rol davranışlarına yönelebilmektedir (Van Dyne & LePine, 1998, s. 108).

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ETİK LİDERLİĞİN ANLAMLI İŞ ARACILIĞI İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞI VE DİLE GETİRME DAVRANIŞINA ETKİSİ: KAYSERİ İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

2.1. Değişkenler Arası İlişkiler

Günümüzün küresel dünyasında sağlık sektöründeki örgütlerin etkinliğini sürdürebilmesi için çalışanlar tarafından gerçekleştirilen pozitif ve negatif iş yeri davranışlarını yönetebilmesi gerekmektedir. Ekonomik baskılar genellikle örgütleri yenilikçi girişimler geliştirme sürecinde değerli kaynaklar olan çalışanları aktif kullanmaya zorlamaktadır. İş süreçlerini verimli kılmak, toplumun ihtiyaçlarına cevap vermek ve organizasyonel üretkenliğe yardımcı olmak için yöneticilerin, her zamankinden daha fazla, resmi iletişim mekanizmaları ve maddi çözüm önerilerinin yerine çalışanlarının gönüllü olan fikir ve katkılarına güven duyması gerekmektedir. Bireylerin kişisel özellikleri ve etik liderlik davranışlarının anlamlı iş aracılığı ile pozitif iş yeri davranışa olarak kabul edilen dile getirme davranışları ve negatif iş yeri davranış olarak kabul edilen üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkilemesinin incelenmesi tez araştırması kapsamında amaçlanmaktadır. Bu kapsamda oluşturulan ilgili hipotezler aşağıda açıklanmaktadır.

Örgüt içinde etik ve adil uygulamaları benimseyen, bireysel hedeflere katkı sağlayan bir liderin örgütünde yer alan çalışanlar organizasyona olumlu getiriler (örgüte bağlılık gösterme, örgüte aidiyet duygusunu geliştirme vb.) sağlamaktadır. Aksine, çalışanların bireysel hedeflerini desteklemeyen, kararlara katılmalarına izin vermeyen, adil ve etik olarak algılanmayan bir liderin örgütünde işyeri sapsmaları ve kişilerarası çatışmaların arttığı görülmektedir (Liu vd., 2012, s. 37; Resick vd., 2013, s. 951; Kessler vd., 2013, s. 180; Yeşiltaş vd., 2012, s. 18). Örgütsel karar ve yönetsel eylemleri adaletsiz olarak algılayan çalışanlar öfke ve kızgınlık yaşayarak örgütsel adalet algısı düşecek olup sosyal

mücadele teorisi bağlamında bu çalışanlar üretkenlik karşıtı iş davranışlarına daha yatkın olacaklardır (Gruys, 1999, s. 18). Bunun sonucunda çalışanlar tarafından misilleme sapkın davranışlar sergilenebilecektir (Appelbaum vd., 2006, s. 14). Bu kapsamda H1 hipotezi öne sürülmüştür;

H1: Etik liderlik davranışları üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir.

Örgüt içerisinde gerçekleştirilen negatif iş yeri davranışlarının engellenmesi için uygulamaya koyulan kural, norm, teşvik ve cezalandırma sistemlerine rağmen bu davranışlara yönelik karşı koymada içsel güdü odaklı ek yöntemlere ihtiyaç duyulmaktadır. Rekabetçi iş ortamında yöneticilerin vurgusunun sosyal değerlerden ekonomik değerlere kayması bir amaç ve anlam krizi yaratmıştır (Bailey vd., 2019, s. 481). Tüm bu durumlar karşısında çalışanlar işlerinde anlam arama eğilimi göstermektedirler (Holbeche & Springnett, 2004, s. 75). Amaç ve anlam boşluğu sonucunda çalışanlarda ayrılma, yabancılaşma ve farklı işlevsiz davranışlar görülmektedir (Allan vd., 2019 ; Rosso vd., 2010, s. 91). Aksine çalışanlar arasında anlamlı iş algısının artması, işlevsiz davranışlara katılımı caydırabilmektedir (Steger vd., 2012). İşlerini anlamlı bulan çalışanların daha üretken, daha memnun olduğu ve örgütten ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğuna yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Allan vd., 2019, s. 500). Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Teorisi (1974, s. 3) kapsamında düşük anlamlılığa sahip olan ve az sorumluluk gerektiren işlerin örgütsel bağlılığı engellemesi nedeni ile çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları artmaktadır (Bülbül & Ergün, 2017, s. 410). Bu bağlamda H2 hipotezi öne sürülmüştür;

H2: Anlamlı iş, üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir.

Bilişsel sosyal kurama göre üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşmasında durumsal faktörlerin bireysel faktörler ile güçlü bir etkileşimi bulunmaktadır. Bireylerin kişiliğine göre belirli durumları nasıl yorumlayacağı ve yanıtlayacağı değişmektedir. Buna göre durumsal faktörlere rağmen çalışanların göstereceği tepkilerde kişilik özelliklerinin etkisi bulunacaktır (Appelbaum, 2006, s. 14). Spector ve Fox (2005) stres etkeni-duygu modelinde, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kişilik özelliklerinden önemli oranda etkilendiğini ve olumsuz duygulara neden olan stresli çalışma koşullarına bir tepki olarak ortaya çıktığını kabul etmektedir. Kişilik insanların çevreyle ilgili algılarını ve değerlendirmelerini, olayların nedenlerine ilişkin atıflarını, duygusal tepkilerini ve

saldırgan ve üretken olmayan dürtüleri engelleme yeteneklerini etkileyebilir. Alt düzey spesifik özelliklerin üst düzey kişilik boyutlarıyla birleştirilmesine izin veren beş faktör kişilik modeli ise alanda kullanışlı bir şema olarak görülmektedir (Spector, 2011, s. 342).

Beş faktör kişilik modelindeki dışa dönüklük boyutu sosyallik, konuşkanlık, iyimserlik, hareketliliği temsil etmektedir. Dışa dönüklük düzeyi yüksek olan kişiler samimi, girişken, heyecan arayan, pozitif duygulara sahiptirler. Dışa dönüklük düzeyi düşük olan kişiler içe dönük sessiz, utangaç, çekingen, sıkılgan olarak görülmektedir (Burger, 2020, s. 254; Costa & McCrae, 1995, s. 25). Bireylerin dışa dönüklük düzeyleri yükseldikçe örgüt içinde ekip çalışmasına yatkınlık, yeni fikirlerin üretilmesi, iş birliği yapmaya yönelik etkileşimler kurma, belirli hedeflere ulaşmak için çevresindekileri motive etme ve liderlik becerilerine yatkınlık sağladığı görülmektedir (Lucas vd., 2000, s. 453). Bu özelliklerin üretkenlik karşıtı iş davranışını azaltacağı öne sürülerek H3a hipotezi oluşturulmuştur. Beş faktör kişilik modelindeki sorumluluk boyutu yetkinlik, düzen, görev bilinci, başarı odaklılık, öz disiplin ve özen kavramları ile yakından ilgilidir. Sorumluluk kişilik özelliği yüksek olan bireylerin disiplinli, planlı, düzenli, dikkatli, tedbirli, başarı yönelimli ve vicdanlı olduğu görülmektedir (Costa & McCrae, 1995, s. 25). Sorumluluk kişilik özelliği düşük olan bireyler ise düzensiz, esnek, dikkati dağınık, ertelemeye eğilimli, fevri, görev bilincinden uzak olarak tanımlanmaktadır (Burger, 2020, s. 255). Sorumluluğun görev bilinci, yükümlülük ve standartlara bağlılığı (Costa vd., 1991, s. 890) artıracığından üretkenlik karşıtı iş davranışının azalacağı öngörülerek H3b hipotezi öne sürülmüştür. Beş faktör kişilik modelindeki duygusal denge boyutu kişinin çeşitli koşullar altında duygusal açıdan dengeli ve istikrarlı olma, sakin ve kendiyle barışık davranışlar sergileme eğilimiyle ilişkilidir. Duygusal dengenin tersi olan nevrotiklik ise kaygı, üzüntü, gergin olma, sinirlilik, depresyon, alınganlık, hassasiyet gibi bilişsel ve davranışsal belirtilerin ortaya çıkarılması yatkınlığını içermektedir (McCrae & Costa, 1989, s. 451). Duygusal dengesi düşük olan kişilerin kararsızlık, suçluluk, utangaçlık, kötümserlik ve düşük özsaygı gibi negatif duygulara eğilimli oldukları belirtilmektedir (Zhang, 2006, s. 1179). Nevrotik bireyler duygusal dengeye sahip bireylere göre eylemlerini kontrol altında tutmakta ve stresle baş etmede zorluk çekebilmektedir. Stres karşısında gerildiklerinde ve mücadele etmek durumunda kaldıklarından olayları yanlış anlayıp düşmanca tepkiler gösterebilmektedirler (McCrae & Costa, 1989, s. 451). Nevrotik kişilik özelliklerine sahip bireylerin, amaçlarına

ulaşmada engellerle karşılaştıklarında manipülatif üretkenlik karşıtı iş davranışlarına daha fazla kullanacakları öne sürülmüştür. Bu bağlamda H3c hipotezi oluşturulmuştur.

Beş faktör kişilik modelindeki uyumluluk boyutu; özgecilik, yardımseverlik, affedicilik, doğru söz ve hassasiyet kavramları ile ön plana çıkmaktadır. Uyumlu bireyler diğer insanların iyi niyetli olduklarını düşünmektedir. Ayrıca çatışma ortamlarında kavga etmek yerine hoşgörü gösterme ve ılımlı olmak eğilimindedirler (Costa vd., 1991, s. 890). Uyumluluk düzeyi düşük olan bireylerde ise şüphecilik, süreç ve kararlara yönelik sürekli itiraz etme ve düşmanlık eğilimini bulunmaktadır. Bu bağlamda uyumluluğun üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif olarak etkileyeceği öne sürerek H3d hipotezi oluşturulmuştur. Beş faktör kişilik modelindeki deneyime açıklık boyutu, açıklık, meraklılık, yaratıcılık, hayal gücü gibi özellikler ile tanımlanmaktadır (Costa & McCrae, 1995, s. 25). Deneyime açıklık kişilik özelliği yüksek olan bireylerin meraklı, özgür, geleneklerden bağımsız ve sanatsal değerlere duyarlı kişiler olarak tanımlanırken; düşük olan bireylerin ise daha çok alışkanlık ve rutinlerden hoşlanan geleneksel bireyler olduğu belirtilmektedir (Somer vd., 2002, s.24). Deneyime açık olan bireylerin yaratıcı olma özelliğinin örgüt içerisinde çatışmalara karşı çözüm geliştirebilme alanında kullanabileceğinden dolayı (Wayne vd., 2004, s. 108) üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif olarak etkileyeceği öne sürülmüştür ve H3e hipotezi geliştirilmiştir.

Bu bağlamda beş faktör kişilik boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ile olan ilişkisine yönelik öne sürülen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H3a: Dışadönüklük üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir.

H3b: Sorumluluk üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir.

H3c: Duygusal dengelilik üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir.

H3d: Uyumluluk üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir.

H3e: Deneyime açıklık üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir.

Etik liderler uygunsuz örgütsel eylem ve davranışlara karşı açıkça konuşurlar ve doğru olanı yapmayı vurgulamaktadırlar (Van Gils vd., 2015, s. 191). Ayrıca etik liderler, çalışanlarına yüksek ahlaki standartlar aktarır ve takipçilerini yalnızca etik konularda değil, işle ilgili diğer süreçler ve iş bağlamı hakkında da görüş ve önerilerde bulunmaya teşvik etmektedirler (Walumbwa & Schaubroeck, 2009, s. 1253). Etik liderler tarafından sergilenen normlar ve davranışlar, astları yalnızca karşılaştıkları etik ikilemlerle ilgili

değil, aynı zamanda ürünler, hizmetler ve süreçler hakkında önerilerde bulunmak gibi işleriyle ilgili fikir ve görüşlerini dile getirmeye de teşvik etmektedir. Sosyal öğrenme teorisi kapsamında etik liderler ile etkileşimin sonucunda çalışanlar işte daha yaratıcı olarak bireysel ve örgütsel zorlanmalara çözüm üretebilmektedirler. Bu bakış açısı göz önüne alındığında, etik liderliğin dile getirme davranışını olumlu olarak etkileyeceği öne sürülerek H4 hipotezi oluşturulmuştur;

H4: Etik liderlik davranışları dile getirme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Örgüt içindeki çalışanların yaptığı işleri kendileri ve toplum için kıymetli olduğunu düşündüğünde iş rolünün gereklilikleri ile inanç, değer ve davranış gereksinimleri arasında bir uyum oluşturmaktadır. İşinde anlam bulunduğunu düşünen çalışanların, yüksek motivasyon ile kendisini işine adadıkları görülmektedir (Spreitzer, 1995, s. 1443). Çalışanların işe yönelik anlam oluşturma sürecinde proaktif bir tutum sergileyerek etkin biçimde varlık göstermektedirler. Özen gösterilmesi gereken konuları ve diğer bireylerin gözlemlenmesi ve yorumlanmasını iyi bilmektedirler. Çalışanlar anlamlı iş algısını artıracak ipuçlarını elde edebilecekleri sosyal ortamlarda bulunmaktan haz almaktadırlar ve buna özen göstermektedirler (Wrzesniewski vd., 2003, s. 93). Yüksek anlamlı iş algısına sahip çalışanlarda işe bağlılık, katılım, motivasyon ve odaklanmanın artarken, düşük anlamlı iş algısına sahip bireylerde çalışmalara karşı kayıtsızlık, görev kopukluğu ve önemli olaylara karşı ilgisiz hissetme gibi sonuçlar ile karşılaşıldığı görülmektedir (Thomas & Velthouse, 1990, s. 673). İş Özellikleri Teorisi ele alınarak özen, bağlılık, katılım, motivasyon ve odaklanmayı artıran iş anlamlılığının dile getirme davranışını pozitif yönde etkileyeceği öne sürülerek H5 hipotezi oluşturulmuştur;

H5: Anlamlı iş, dile getirme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Dile getirme davranışı, rol tanımlamaları tarafından belirlenmeyen bir tür ekstra rol davranışıdır (Van Dyne & LePine 1998, s. 108). Örgütler çalışanlarını dile getirme davranışına zorlayamamaktadır. Çalışanlar dile getirme davranışında bulunmada inisiyatif alması gerekmektedir. Bireylerin kişiliğine göre belirli durumları anlamlandırması değişeceği için durumsal faktörlere rağmen çalışanların göstereceği tepkilerde kişiliklerinin etkisi bulunacaktır. Dile getirme davranışı konusunda çalışanların bireysel karakteristik özelliklerinin anlamlı düzeyde etkiye sahip olduğuna dair çalışmalar mevcuttur (Morrison, 2014, s. 173).

Beş faktör kişilik modelindeki dışa dönüklük boyutundaki konuşkanlık, iyimserlik, samimiyet, girişkenlik özellikleri doğrultusunda dışadönüklük, dile getirme davranışı için olumlu bir yordayıcı olarak görülmektedir (Nikolaou vd., 2008, s. 666). Dışa dönüklük özelliğinin örgüt içinde yeni fikirlerin üretilmesi, iş birliği yapmaya yönelik etkileşimler kurmada kolaylık sağladığı görülmektedir (Lucas vd., 2000, s. 453). Dışa dönük bireylerin baskı veya karşıt tutumlara rağmen görüşlerini ifade etmekten çekinmedikleri belirlenmiştir (Detert & Edmondson, 2011, s. 472). Bu bağlamda H6a hipotezi öne sürülmüştür. Beş faktör kişilik modelindeki sorumluluk boyutundaki özdisiplin, çalışkanlık, güvenilirlik, disiplinlilik özellikleri bulunmaktadır. Sorumluluk düzeyi yüksek bireyler kendilerinden bekleneni karşılayabilen, başarıya odaklanan ve daha zor hedeflere ulaşmak için çabalayan kişilerdir. Sorumluluk düzeyi yüksek olan çalışanların örgüt içerisindeki karar ve uygulamalara yönelik fikirlerini dile getireceği öne sürülerek H6b hipotezi öne sürülmüştür. Beş faktör kişilik modelindeki duygusal denge boyutu ele alındığında duygusal dengesi düşük olan çalışanlar utangaçlık, kararsızlık, kötümserlik ve düşük özsaygı gibi negatif duyulara eğilimli oldukları belirtilmektedir (Zhang, 2006, s. 1179). Bu bireylerin iş ortamlarında genellikle kendilerine güvenmedikleri, işleri erteleme eğiliminde oldukları ve pasif davrandıkları görülürken, duygusal dengeye sahip bireylerde iletişim becerilerinin kuvvetli olduğu ve başarılı ilişkilere sahip oldukları görülmektedir (Mount vd.,1998, s. 148; Baltacı, 2017, s. 61). Bu bağlamda duygusal denge kişilik özelliği düzeyi yüksek olan çalışanların örgüt içerisindeki karar ve uygulamalara yönelik fikirlerini dile getireceği öne sürülerek H6c hipotezi öne sürülmüştür.

Beş faktör kişilik modelindeki uyumluluk boyutu açık sözlülüğü, diğer insanlar ile kurulan ilişkilerde dürüst ve şeffaf davranmayı içermektedir. Ayrıca bu bireylerin başkaları için nezaket, özveri ve endişe duyma eğiliminde oldukları görülmektedir (Costa vd., 1991, s. 890). Bu bağlamda uyumluluğun dile getirme davranışını etkileyeceği öne sürülerek H6d hipotezi oluşturulmuştur. Beş faktör kişilik modelindeki deneyime açıklık boyutu merak, farklı fikirleri kabul etme arzusu, çok yönlü düşünebilme ve hayal gücünü ifade eden bir boyuttur. Özgün ve yaratıcı olma özelliği baskın olan deneyime açık bireyler örgüt içerisinde yenilikçi ve öncü pozisyonda olabilmektedirler (Kappagoda, 2013, ss. 3-5). Deneyime açık bireylerin örgüt içerisindeki memnuniyetsizliklerini dile getirecekleri öne sürülerek H6e hipotezi öne sürülmüştür.

Beş faktör kişilik boyutlarının dile getirme davranışı ile olan ilişkisine yönelik öne sürülen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H6a: Dışadönüklük dile getirme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

H6b: Sorumluluk dile getirme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

H6c: Duygusal dengelik dile getirme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

H6d: Uyumluluk dile getirme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

H6e: Deneyime açıklık dile getirme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Lider ve üyelerinin sosyal mübadelede sürecinde maddi kaynaklardan farklı olarak maddi olmayan kaynaklar (iyilik vb.) da kullanılmaktadır. Buna bağlı olarak sosyal değişimler, kişisel yükümlülükler, minnettarlık ve güven duygularını sağlama eğiliminde olmaktadır (Blau, 1964, s. 93). Liderlerin adil davranışları takipçilerde olumlu iş tutumları sergilemesini sağlayacaktır. Etkili örgütsel liderlerin, takipçileri için bir anlam duygusu yaratabilen kişiler olduğuna yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Chalofsky 2003, s. 69; Pratt & Ashforth 2003, s. 309). Etik liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışını etkilemesinin dışında yapılan işin etik ve normlarına bağlılık sonucunda çalışanların örgüt içinde gerçekleştirdikleri işlerine yönelik anlam geliştirileceği öne sürülmektedir. Bu bağlamda H7 hipotezi oluşturulmuştur;

H7: Etik liderlik davranışları anlamlı işi pozitif yönde etkilemektedir.

Bireylerin kişiliklerinin, çevreleriyle etkileşimde bulunarak geliştiği ve insanların önceden var olan kişiliklerine uygun iş deneyimlerini kendi seçtikleri, ardından bunları deneyimlerle pekiştirerek kendileri için seçme veya kendileri için yaratma eğiliminde olduğu öne sürülmektedir (Caspi & Roberts, 2001, s. 49). Çalışanların kişiliğinin yönlendirdiği işine yönelik tutum ve motivasyonlar işi nasıl anlamlandırdığı konusunda belirleyici kaynaklar arasında yer almaktadır (Rosso vd., 2010, s. 91). Literatür kapsamında beş faktör kişilik ve anlamlı iş ilişkisinin ele alınmadığı görülmüştür. Dışadönüklük kavramının bireylerin iyimserlik, samimiyet özelliklerine sahip olması dolayısı ile işlerine daha fazla anlam yükleyecekleri öne sürülerek H8a hipotezi oluşturulmuştur. Özdisiplin ve güvene sahip sorumluluk kişilik özelliği taşıyan çalışanların bulundukları örgütlerde yaptığı işlere yönelik anlamlılık hissedeceği öne sürülerek H8b hipotezi oluşturulmuştur. Duygusal dengeliliğe sahip bireylerin çeşitli koşullar altında sakin ve kendiyle barışık davranışlar sergilemelerinden dolayı işlerine

yönelik hissettikleri anlamın etkileneceği öne sürülerek H8c hipotezi oluşturulmuştur. Uyumlu bireylerin hassasiyet ile hayatı yorumlarken sempati gibi duyguların etkisi altında kalma eğiliminde oldukları göz önüne alındığında (Costa vd., 1991, s. 890); uyumluluğun anlamlı işi pozitif etkileyeceği öne sürülerek H8d hipotezi öne sürülmüştür. Deneyime açık bireylerin meraklılık özelliklerinin anlamlı işi etkileyeceği öne sürülerek H8e hipotezi öne sürülmüştür (Burger, 2020, s. 255).

Beş faktör kişilik boyutlarının anlamlı iş ile olan ilişkisine yönelik öne sürülen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H8a: Dışadönüklük anlamlı işi pozitif yönde etkilemektedir.

H8b: Sorumluluk anlamlı işi pozitif yönde etkilemektedir.

H8c: Duygusal dengelilik anlamlı işi pozitif yönde etkilemektedir.

H8d: Uyumluluk anlamlı işi pozitif yönde etkilemektedir.

H8e: Deneyime açıklık anlamlı işi pozitif yönde etkilemektedir.

Günümüzde ekonomik değerlerin ön plana çıkması etik değerleri benimseyen lider ve örgüt çalışanlarını işlerinde anlam aramaya itmektedir. Etik liderler bireysel hedeflere katkı sağlayarak çalışanlara ve örgüte olumlu çıktılar sağlamaktadır. Örgütsel karar ve yönetsel eylemleri adaletsiz olarak algılayan çalışanlar öfke ve kızgınlık yaşayarak örgütsel adalet algısı düşecek olup bu çalışanlar üretkenlik karşıtı iş davranışlarına daha yatkın olacaklardır (Gruys, 1999, s. 18). Çalışanların işlevsiz davranışları sergilemesinde işin anlamlı görülmesi caydırıcı olabilmektedir (Steger vd., 2012, s. 322). Etik liderler örgüt içerisinde norm ve değerler çerçevesinde çalışanların işini anlamlı görmesini sağlamaktadırlar. Etik liderliğin anlamlı iş aracılığı ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmesini azaltacağı öne sürülerek H9 hipotezi oluşturulmuştur;

H9: Etik liderlik davranışları ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

Etik liderler çalışanlarının işle ilgili süreçlerinde ve iş bağlamı hakkında görüş ve önerilerde bulunmaya teşvik etmektedirler (Walumbwa & Schaubroeck, 2009, s. 1253). Liderlerin üyeleri ile olan bu süreçlerinde anlamlı iş algısı gibi maddi olmayan kaynakları kullanabilmektedirler. Etkili örgütsel liderler, takipçilerinde işlerine yönelik anlam duygusu yaratabilmektedirler (Chalofsky 2003, s. 69; Pratt & Ashforth 2003, s. 309).

İşinde anlam bulunduğunu düşünen çalışanlar proaktif bir tutum sergileyerek etkin biçimde varlık göstermektedirler. Yüksek anlamlı iş algısına sahip çalışanlarda işe bağlılık, katılım, motivasyon ve odaklanma artacaktır. Bu bakış açısı ile etik liderliğin anlamlı iş aracılığı ile dile getirme davranışını etkileyeceği öne sürülmektedir.

H10: Etik liderlik davranışları ve dile getirme davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

Bireylerin kişiliğine göre belirli durumları nasıl yorumlayacağı ve yanıtlayacağı değişmektedir. Buna göre durumsal faktörlere rağmen çalışanların göstereceği tepkilerde kişilik özelliklerinin etkisi bulunmaktadır (Appelbaum, 2006, s. 14). Kişilik insanların çevreyle ilgili algılarını ve değerlendirmelerini, olayların nedenlerine ilişkin atıflarını, duygusal tepkilerini ve saldırgan ve üretken olmayan dürtüleri engelleme yeteneklerini etkileyebilmektedir. Çalışanların kişilik özelliklerinin yönlendirmesi ile işine yönelik tutum ve motivasyonlar oluşturmaktadırlar. İşe yönelik geliştirilen bu tutum ve motivasyonlar ışığında oluşan anlamlılığın aracılığı ile kişiliğin üretkenlik karşısı iş davranışı üzerinde etkisinin bulunacağı öne sürülmektedir.

Dışa dönüklük özelliğine sahip kişiler samimi, girişken, heyecan arayan, pozitif duygulara sahip olmaktadır. Bu bağlamda işlerine daha fazla anlam yüklemektedirler. Dışa dönüklük düzeyleri yüksek olan bireyler ekip çalışmasına yatkın, yeni fikir üretme ve iş birliği yapmaya yönelik etkileşimler kurma faaliyetlerini sergilemektedirler (Lucas vd., 2000, s. 453). Bu özelliklerin anlamlı iş aracılığı ile üretkenlik karşısı iş davranışını azaltacağı öne sürülerek H11a hipotezi oluşturulmuştur. Sorumluluk kişilik özelliği yüksek olan bireylerin öz disiplinli, planlı, düzenli, dikkatli, güvene sahip ve vicdanlı olduğu görülmektedir (Costa & McCrae, 1995, s. 25). Özdisiplin ve güvene sahip sorumluluk düzeyi yüksek çalışanlar yaptığı işlere yönelik anlam hissedebileceklerdir. Görev bilinci ve normlara bağlılığı artıran sorumluluk kişilik özelliğinin anlamlı iş aracılığı ile üretkenlik karşısı iş davranışını azaltacağı öne sürülerek H11b hipotezi oluşturulmuştur. Duygusal denge kişilik özelliğine sahip bireyler duygusal açıdan dengeli ve istikrarlı olma, sakin ve kendiyle barışık davranışlar sergilemektedirler. Bu özellikler bireylerin işlerine yönelik hissettikleri anlamı etkileyebilecektir. Duygusal dengenin aksi olan nevrotik bireyler eylemlerini kontrol altında tutmakta ve stresle baş etmede zorluk çekebilmektedir. Bu bireyler çeşitli durumlarda manipülatif üretkenlik karşısı iş davranışlarına başvurabilmektedirler. Duygusal dengeliliğin anlamlı iş aracılığı ile

Üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif etkileyeceği ne sürülerek H11c hipotezi oluşturulmuştur.

Uyumluluğu yüksek olan bireyler diğer insanların iyi niyetli olduklarını düşünmekte ve çatışma ortamlarında kavga etmek yerine hoşgrl davranmaktadırlar. Uyumlu bireyler hassasiyet göstererek sempati gibi duyguların etkisi altında kalmaktadırlar (Costa vd., 1991, s. 890). Bu bireylerin işlerini anlamlandırarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltacağı ne sürülerek H11d hipotezi oluşturulmuştur. Deneyime açıklık boyutu, meraklılık, çok yönlü düşünebilme, yaratıcılık, hayal gücü gibi özelliklerle tanımlanmaktadır (Costa & McCrae, 1995, s. 25). Deneyime açık olan bireylerin yaratıcı olma özelliği örgüt içerisinde çatışma ve sorunlara karşı çözüm geliştirebilme alanında kullanılabilmektedir (Wayne vd., 2004, s. 108). Deneyime açık bireylerin anlamlı iş aracılığı ile üretkenlik karşıtı iş davranışını etkileyeceği ne sürülerek H11e hipotezi oluşturulmuştur.

Beş faktör kişilik boyutlarının anlamlı iş aracılığı ile üretkenlik karşıtı iş davranışına etkisinin incelenmesine yönelik ne sürülen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H11a: Dışadönüklük ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H11b: Sorumluluk ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H11c: Duygusal dengelilik ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H11d: Uyumluluk ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H11e: Deneyime açıklık ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

Dile getirme davranışı konusunda çalışanların bireysel karakteristik özelliklerinin anlamlı düzeyde etkiye sahip olmasının yanında (Morrison, 2014, s. 173) bu bireysel karakteristik özelliklerine göre işlerini ve deneyimlerini kendileri seçmektedirler (Caspi & Roberts, 2001, s. 49). Çalışanların kişiliğinin yönlendirdiği işine yönelik tutum ve motivasyonlar işi nasıl anlamlandırdığı konusunda belirleyici kaynaklar arasında yer almaktadır (Rosso vd., 2010, s. 91). İşinde anlam bulunduğunu düşünen çalışanların, yüksek motivasyonla

kendisini işine adamaktadır (Spreitzer, 1995, s. 1443). Literatür kapsamında beş faktör kişilik, anlamlı iş ve dile getirme davranışı ilişkisinin ele alınmadığı görülmüştür.

Dışa dönük bireylerin konuşkanlık, iyimserlik, samimiyet, örgüt içinde yeni fikirlerin üretilmesi, iş birliği özelliklerine sahip olması dolayısı ile işlerine daha fazla anlam yükledikleri ve dile getirme davranışı için olumlu bir yordayıcı olarak görüldüğü söylenebilmektedir. Bu bağlamda dışadönüklük kişilik boyutu ve dile getirme davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunduğu öne sürülerek H12a hipotezi oluşturulmuştur. Özdisiplin ve güvene sahip sorumluluk kişilik özelliği taşıyan çalışanların kendilerinden bekleneni karşılayabilen, başarıya odaklanan ve daha zor hedeflere ulaşmak için çabalayan kişilerde olduğu ifade edilmektedir. Sorumluluk düzeyi yüksek olan çalışanların işe yükledikleri anlam artacak olup örgüt içerisindeki karar ve uygulamalara yönelik fikirlerini dile getireceklerdir. Sorumluluk ve dile getirme davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü olduğu öne sürülerek H12b hipotezi oluşturulmuştur. Kişinin çeşitli koşullar altında duygusal açıdan dengeli ve istikrarlı olma, sakin ve kendiyle barışık davranışlar sergileme eğilimi özelliklerine sahip bireylerin işlerine yönelik hissettikleri anlam artacaktır. Duygusal dengeye sahip bireylerde iletişim becerilerinin kuvvetli olduğu ve başarılı ilişkilere sahip oldukları görülmektedir. Bu çalışanların işlerini anlamlı görerek örgüt içerisindeki karar ve uygulamalara yönelik fikirlerini dile getireceğini öne sürerek H12c hipotezi oluşturulmuştur.

Uyumluluk kibirden uzak benlik kavramının yönlerini temsil etmektedir. Uyumlu bireyler açık sözlülük ile diğer insanlar ile kurulan ilişkilerde dürüst ve şeffaf biçimde davranmaktadırlar (Costa vd., 1991, s. 890). Uyumlu bireylerin başkaları için endişe duymaları göz önüne alındığında anlamlı iş aracılığı ile dile getirme davranışını etkileyeceği öne sürülmüştür, H12d hipotezi oluşturulmuştur. Deneyime açıklık, bireylerin çok yönlü düşünebilme ve hayal gücünü kullanma eğiliminde olduklarını ifade etmektedir (Costa vd., 1991, s. 890). Bu bireyler örgüt içerisinde yenilikçi ve öncü konumda olmaktadır (Kappagoda, 2013, ss. 3-5). Deneyime açık bireylerin anlamlı işin aracı rolü ile örgüt içerisindeki memnuniyetsizliklerini dile getirecekleri öne sürülerek H12e hipotezi oluşturulmuştur.

Beş faktör kişilik boyutlarının anlamlı iş ile olan ilişkisine yönelik öne sürülen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H12a: Dışadönüklük ve dile getirme davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H12b: Sorumluluk ve dile getirme davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H12c: Duygusal dengelilik ve dile getirme davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H12d: Uyumluluk ve dile getirme davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H12e: Deneyime açıklık ve dile getirme davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

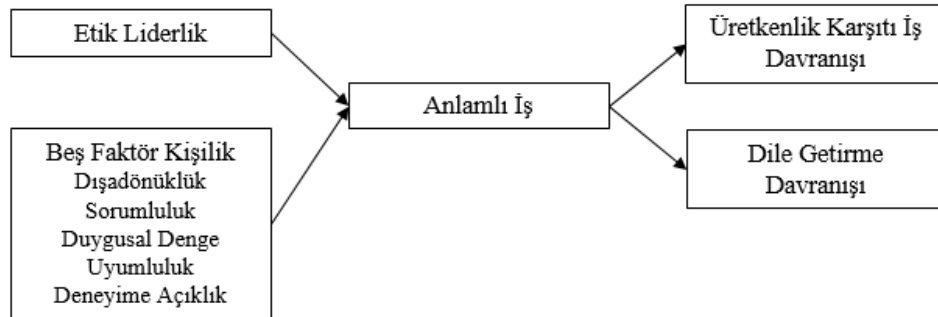
2.2. Araştırmanın Problemi

Araştırmanın problemi, sağlık çalışanlarının kişilik özellikleri ve etik liderlik algıları kapsamında üretkenlik karşıtı iş ve dile getirme davranışlarını sergilemeye iten nedenleri incelemektir. Alan yazın taraması sonucunda kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Literatür araştırmaları kapsamında da çalışmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Sağlık çalışanlarının kişilik özellikleri ve etik liderlik davranışlarının üretkenlik karşıtı iş ve dile getirme davranışlarına etkisini incelemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda araştırmada kişilik, etik liderlik ve anlamlı iş değişkenlerinin üretkenlik karşıtı iş davranışı ve dile getirme davranışını nasıl etkilediğinin tespit edilmesi araştırmanın temel sorusudur.

Araştırmanın ilişkisel modeli kurulurken birden fazla bağımlı değişkenin üzerinde etkili olan bağımsız değişkenlerin tespit edilmeye çalışıldığı nedensel tarama araştırması yapılmıştır. Nedensel tarama ile öncül ve ardıl değişkenlerin yanı sıra iki değişken arası aracı ve düzenleyici etkiler de araştırılabilmektedir (Gürbüz & Şahin, 2014, s. 106). Bu tezin araştırma hipotezlerine uygun olarak kişilik ve etik liderlik bağımsız değişken olarak belirlenirken, anlamlı iş aracı değişken olarak belirlenmiştir. Üretkenlik karşıtı iş ve dile getirme davranışları ise bağımlı değişken olarak kurgulanmıştır.

2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 2.1. Araştırma Modeli



Bu çalışma, mevcut durumu ortaya koyması bakımından tanımlayıcı; sayısal veriler doğrultusunda gerçekleştirildiğinden ötürü niceliksel ve öncül ve ardıl değişkenlerin inceleme yapması ile nedensel alan araştırması niteliğine sahiptir. Örneklemden anket yöntemiyle elde edilecek olan verilerle bazı sonuçsal çıkarımlar ortaya konulacaktır. Oluşturulan hipotezler şunlardır:

H1: Etik liderlik üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir.

H2: Anlamlı iş üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir.

H3a: Dışadönüklük üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir.

H3b: Sorumluluk üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir.

H3c: Duygusal dengelilik üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir.

H3d: Uyumluluk üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir.

H3e: Deneyime açıklık üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilemektedir.

H4: Etik liderlik dile getirme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

H5: Anlamlı iş dile getirme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

H6a: Dışadönüklük dile getirme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

H6b: Sorumluluk dile getirme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

H6c: Duygusal dengelilik dile getirme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

H6d: Uyumluluk dile getirme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

H6e: Deneyime açıklık dile getirme davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

H7: Etik liderlik anlamlı işi pozitif yönde etkilemektedir.

H8a: Dışadönüklük anlamlı işi pozitif yönde etkilemektedir.

H8b: Sorumluluk anlamlı işi pozitif yönde etkilemektedir.

H8c: Duygusal dengelilik anlamlı işi pozitif yönde etkilemektedir.

H8d: Uyumluluk anlamlı işi pozitif yönde etkilemektedir.

H8e: Deneyime açıklık anlamlı işi pozitif yönde etkilemektedir.

H9: Etik liderlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H10: Etik liderlik ve dile getirme davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H11a: Dışadönüklük ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H11b: Sorumluluk ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H11c: Duygusal dengelilik ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H11d: Uyumluluk ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H11e: Deneyime açıklık ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H12a: Dışadönüklük ve dile getirme davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H12b: Sorumluluk ve dile getirme davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H12c: Duygusal dengelilik ve dile getirme davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H12d: Uyumluluk ve dile getirme davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

H12e: Deneyime açıklık ve dile getirme davranışı ilişkisinde anlamlı işin aracı rolü bulunmaktadır.

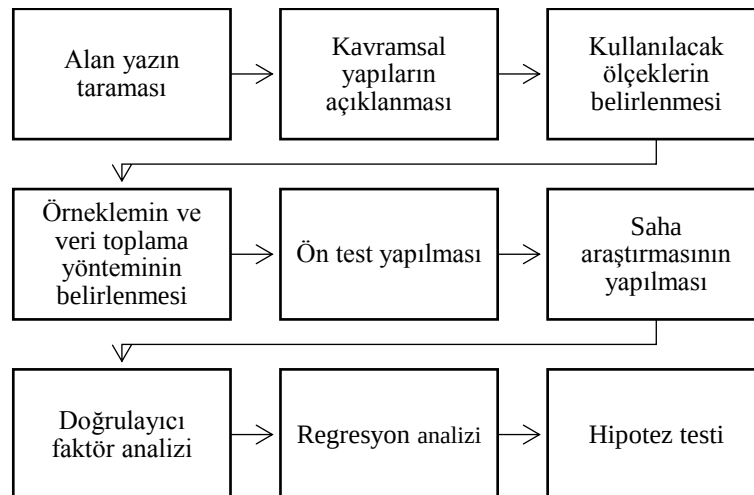
2.4. Araştırmanın Yöntemi

Sosyal bilimler alanında bireylerin tutum, inanç, davranış, görüş ve beklentilerini belirlemek üzere kullanılan nicel araştırma desenlerinden tarama modeli tez çalışması kapsamında tercih edilmiştir. Katılımcıların bir konu veya olay hakkındaki tutum, inanç, davranış, görüş ve beklentilerinin tespit edilebilmesi için standart ölçekleri içeren anket soruları yönlendirilmiştir. Tarama modeli iki ya da daha fazla değişkenler arasındaki ilişkiler aynı anda test edilebilme imkânı sağlamaktadır. Bu bağlamda tez çalışması içerisinde aynı zamanda ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Gülbüz & Sahin, 2014, ss. 105).

2.4.1. Araştırma Planı

Bu tezin ilk aşamasında alan yazın taramasından yola çıkarak araştırmanın kavramsal çerçevesi çizilmiştir. Değişkenler belirlenmiş, tanımlanmış ve değişkenler arasındaki muhtemel ilişkiler tespit edilmiştir. Belirlenen muhtemel ilişkilerden sonra araştırma sorularına yer verilmiş ve hipotezler oluşturulmuştur. Oluşturulan hipotezleri ve araştırma sorularını destekleyecek alan yazın çalışması gerçekleştirilmiştir. Daha sonra araştırma sorularına yanıt aramak için değişkenlere uygun ölçekler belirlenmiş ve uyarlanan ölçeklerin ön testi yapılmıştır. Yapılan ön testlerden sonra asıl araştırma verileri toplanarak faktör analizi ve regresyon analizine tabi tutulmuştur. Tez çalışmasında incelenen araştırma akış şemasına Şekil 2.2’de yer verilmiştir.

Şekil 2.2. Araştırma Süreci Akış Şeması



2.4.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın amacı ve araştırma problemi doğrultusunda kesitsel olarak yapılan bu araştırmanın evrenini 18 Nisan- 22 Temmuz 2022 tarihleri arasında Kayseri İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı klinik ve poliklinik hizmeti veren birinci, ikinci ve üçüncü basamak sağlık kuruluşları ve idari kurumlarda çalışan 7.869 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Gürbüz ve Şahin'in "Farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklükleri tablosu" esas alınarak 389 kişi tesadüfî örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yolu ile örnekleme alınmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 482 sağlık çalışanından veri toplanmıştır. Eksik ve hatalı doldurmaların sonucunda 51 anket veri setinden çıkarılarak 431 veriye ulaşılmıştır. Bu rakamın örneklem hacmi için tavsiye edilen düzeyi uygun olduğu değerlendirilmektedir.

2.4.3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Demografik sorular anket formunun sonunda yer almıştır. Anket formu altı bölümden oluşmaktadır;

- On-Maddeli Kişilik Ölçeği (The Ten-Item Personality Inventory) on maddeden oluşan, Gosling, Rentfrow ve Swann (2003) tarafından geliştirilen kişilik özelliklerini ölçen bir ölçektir. Deneyime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengelilik olmak üzere beş önemli kişilik özelliğini ölçmektedir. Yedi derecelmeli Likert tipi olan bu ölçekte, her alt boyutta iki madde yer almaktadır. Ölçeğin Türkçeye çevrilmesi ve uyarlanması Atak (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir.
- Etik Liderlik Ölçeği on maddeden oluşmaktadır. Brown, Trevino ve Harrison (2005) tarafından geliştirilmiş, geçerlik ve güvenirlik çalışması Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından yapılmıştır.
- Anlamlı İş Ölçeği Steger vd. (2012) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Akın vd. (2013) tarafından yapılmıştır. On maddelik ve üç boyutlu bir ölçme aracıdır. Bu boyutlar; pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyondur. Ölçek 5'li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir.
- Dile Getirme Ölçeği Van Dyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilmiş 6 maddelik tek boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Çavmak ve Demirtaş (2020) tarafından sağlanmıştır. Ölçek 7'li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

- Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği Dalal vd. (2009) tarafından oluşturulmuştur 12 maddelik ölçektir. Biçkes vd. (2019) ulusal bir kültürde alt kültürlerin varlığı gerçeğini göz önünde bulundurarak ölçek ifadelerinin sektöre ve yanıtlayıcılara genel olarak uygun hale getirilmesi için geri çeviri yöntemi (Brislin, 1976) kullanarak uyarlamıştır. Ölçek 5 li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir.
- Demografik sorular anketin son kısmında yer alıp katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim, meslek, çalışma süresi ve departman bilgilerine yönelik verilerin elde edilmesi için hazırlanmıştır. On iki sorudan oluşmaktadır.

2.4.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmaya başlamadan önce Kayseri İl Sağlık Müdürlüğü'nden ve Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu'ndan gerekli izinler alınmıştır. Her sağlık çalışanına sözel olarak araştırmanın amacı, araştırmanın gönüllülük esasına dayandığı, verilerinin bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacağı belirtilerek toplanmıştır. Formda ayrıca araştırmacıya ait iletişim bilgileri de bulunmaktadır.

Ölçme aracını sınamak için ön test aşaması yapıldıktan sonra temel araştırma verileri toplanarak incelenmiştir. İfadelerin anlaşılabilirliğini test etmek ve ölçeklerin içerik geçerliliğine sahip olduğunu anlamak için 12 Nisan - 26 Nisan 2022 tarihlerinde 55 kişi ile pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışma sonucuna göre ölçeklerin güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 2.1. Pilot Çalışma Güvenilirlik Cronbach's Alpha Kat Sayıları

Değişken	Cronbach's Alfa
Kişilik Ölçeği	,645
Etik Liderlik Ölçeği	,903
Anlamlı İş Ölçeği	,833
Dile Getirme Davranışı Ölçeği	,919
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği	,825

2.4.5. Veri Analiz Teknikleri

Verilerin analize hazırlanması sürecinde öncelikle eksik doldurulan 19 anket araştırma sürecinden ayrılmıştır. Daha sonra ters puanlanan ifadelerde veri setini bozan uç değerleri barındıran 32 anket tespit edilmiş bu anketler veri setinden çıkarılmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22 ve AMOS 24 istatistik paket programları

kullanılarak analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modelinin kullanıldığı bu çalışmada 200'ün üzerinde (N=431) örneklem hacmi istatistiksel olarak yeterli güçte olup (Hair vd., 2010), normal dağılıma uygunluğun olup olmadığının anlaşılması için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir.

Daha sonra elde edilen verilerin geliştirilen modele uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve regresyon analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Araştırmada ölçeklerin güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha (α) yöntemi ile değerlendirilmiştir. Değerlendirmelerde anlamlılık düzeyi %95 güven aralığında $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

2.4.6. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Alan Yazına Katkısı

Araştırma Kayseri İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı klinik ve poliklinik hizmeti veren birinci, ikinci ve üçüncü basamak sağlık kuruluşları ve idari kurumlardaki sağlık çalışanları ile sınırlıdır. Araştırmanın anket sorularının yanlış anlaşılması gibi sorunlarla cevapların yanlış verilmesi de araştırmanın sınırlılıklarındandır.

Sağlık çalışanlarının üretkenlik karşısı iş ve dile getirme davranışlarını belirlemek üzere ortaya konulan kuramsal modellerde ve hipotezlerde; kişilik ve etik liderlik değişkenlerinin üretkenlik karşısı iş ve dile getirme davranışlarına olan doğrudan etkisi ve anlamlı iş aracılığıyla olan dolaylı etkisini inceleyen bir modelin olmadığı görülmektedir. Bu ilişkilerin alan araştırması ile veriler elde edilerek test edilmesine yönelik herhangi bir çalışmanın olmamasının literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Araştırma Bulguları

Çalışma kapsamında toplanan verilerin model kapsamında araştırılması için çeşitli analizler yapılarak elde edilen bulgular yer almaktadır.

3.1.1. Ön Bulgular

Elde edilen verilere yönelik güvenirlik analizleri Cronbach's Alfa değerleri kullanılarak araştırılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere dair Cronbach's Alfa değerlerine Tablo 3.1'de yer verilmiştir.

Tablo 3.1. *Güvenilirlik Analizi*

	Değişken	İfade Sayısı	Cronbach's Alfa
D	Dışadönüklük	2	0,652
S	Sorumluluk	2	0,636
DD	Duygusal dengelilik	2	0,610
U	Uyumluluk	2	0,230
DA	Deneyime açıklık	2	0,082
EL	Etik Liderlik	10	0,927
IA	Anlamlı İş	10	0,884
DG	Dile Getirme Davranışı	6	0,922
UKID	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	12	0,844

Çalışmada yer alan dışadönüklük, sorumluluk, duygusal dengelilik, uyumluluk, deneyime açıklık, etik liderlik, anlamlı iş, dile getirme davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeklerinin Cronbach' s Alpha katsayıları sırasıyla 0,652; 0,636; 0,610; 0,230; 0,082; 0,927; 0,884; 0,922 olarak bulunmuştur. On maddeli kişilik ölçeğinin Cronbach' s Alpha katsayısı ise 0,710 olarak saptanmıştır.

Özdamar (1999)'a göre 0,60 - 0,80 cronbach alpha değeri oldukça güvenilir olarak kabul edilmektedir. 0,60 altında kalan değerler ise düşük güvenilir veya güvenilmez olarak görülmektedir. Elde edilen sonuçların uyumluluk ve deneyime açıklık boyutları hariç diğer ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda güvenilir cronbach alpha değeri bulunmayan uyumluluk ve deneyime açıklık boyutları araştırmanın ilerleyen kısımlarında çalışma dışı bırakılmış ve hipotezler test edilmemiştir.

Verilerin normal dağılımına uygunluğunu test etmek amacı ile normallik testi yapılmıştır. Anket verilerinin normal dağılıma uygun olup olmadığının anlaşılması için elde edilen çarpıklık basıklık değerleri Tablo 3.2'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. *Araştırma Verileri Çarpıklık ve Basıklık Değerleri*

	Değişken	Çarpıklık	Basıklık
D	Dışadönüklük	-0,76	-0,01
S	Sorumluluk	-1,24	1,14
DD	Duygusal dengelilik	-0,24	-0,58
U	Uyumluluk	-0,35	-0,10
DA	Deneyime açıklık	-0,24	-0,29
EL	Etik Liderlik	0,14	0,15
IA	Anlamlı İş	-0,50	0,04
DG	Dile Getirme Davranışı	-0,49	-0,14
UKID	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	0,20	-0,29

George ve Mallery tarafından yapılan çalışmada Kurtosis değerinin +1 ve -1 arasında olması durumun mükemmel olarak değerlendirileceğini +2 ve -2 olmasının kabul edilebilir olduğunu belirtmiştir. Tabachnic ve Fidel (2013) ise çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ve -1,5 arasında olmasının kabul edilebilir değerler olduğunu ifade etmiştir. Yapılan analiz sonucunda çalışmada kullanılan ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir. Bunun sonucunda araştırma verilerinin normal dağılıma uygun olduğu yorumu yapılmaktadır.

Tablo 3.3. Katılımcılara Yönelik Sosyo-Demografik Bulgular

Sosyo-Demografik Değişkenler		n	%
Yaş	18-25	50	42,22
	26-35	182	
	36-45	139	
	46-55	57	
	56+	3	
Cinsiyet	Kadın	272	63,10
	Erkek	159	
Öğrenim Durumu	Lise	24	61,48
	Ön Lisans	53	
	Lisans	265	
	Lisansüstü	89	
Medeni Durum	Evli	267	61,94
	Diğer	164	
Meslek	Hekim	56	58,93
	Hemşire- Ebe	254	
	Sağlık Lisansiyeri	21	
	Teknisyen/ Tekniker	33	
	Tıbbi Sekreter	18	
	Diğer	49	
Çalıştığı Departman	Dâhili	260	60,32
	Cerrahi	49	
	Halk Sağlığı	47	
	Diğer	75	
Sektörde Çalışma Süresi	1 yıldan az	28	29,23
	1-5 yıl	117	
	6-10 yıl	82	
	11-20 yıl	126	
	21+	78	
Kurum Büyüklüğü	0-99 yataklı	76	54,75
	100+ yataklı	236	
	Yataklı kurum değil	119	
Kurum Düzeyi	I. Bas. Sağ Kur.	61	48,49
	II. Bas. Sağ Kur.	95	
	III. Bas. Sağ Kur.	209	
	İdari kurum	66	

Çalışmaya katılanların %42,22'si 26-35 yaşında, %63,10'u kadın, %61,48'i lisans öğrenim durumlu, %61,94'ü evli, %58,93'ü hemşire- ebe, %60,32'si dâhili birimlerde, %29,23'ü 11-20 yıl çalışma deneyimine sahip, %54,75'i 100+ yataklı kurumda ve %48,49 III. basamak sağlık kurumunda çalışan sağlık personelidir.

Tablo 3.4 . Ölçekteki İfadelerin Standart Sapmaları, Ortalama Değerleri

İfadeler	Ort.	Std. Sp.
D1. Kendimi dışa dönük, istekli olarak görürüm	5,40	1,71
D6. Kendimi çekingen, sessiz olarak görürüm	4,97	1,80
S3. Kendimi güvenilir, öz-disiplinli olarak görürüm	6,07	1,32
S8. Kendimi altüst olmuş, dikkatsiz olarak görürüm	5,74	1,51
DD4. Kendimi kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan olarak görürüm	4,33	1,77
DD9. Kendimi sakin, duygusal olarak dengeli olarak görürüm	5,05	1,66
U2. Kendimi eleştirel, kavgacı olarak görürüm	4,70	1,89
U7. Kendimi sempatik, sıcak olarak görürüm	5,57	1,46
DA5. Kendimi yeni yaşantılara açık, karmaşık olarak görürüm	4,52	1,67
DA10. Kendimi geleneksel, yaratıcı olmayan olarak görürüm	5,13	1,69
EL1. Kurumumda yöneticiler, iş görenlerin önerilerini dikkate alır.	2,96	1,35
EL2. Kurumumda yöneticiler, etik standartları ihlal eden iş görenlere yaptırım uygularlar.	3,17	1,27
EL3. Kurumumda yöneticiler, özel hayatını etik tarzda yürütürler.	3,41	1,18
EL4. Kurumumda yöneticiler, çalışanların fikirleriyle yakından ilgilenirler.	2,92	1,33
EL5. Kurumumda yöneticiler, adil ve dengeli kararlar verirler.	2,93	1,33
EL6. Kurumumda yöneticiler, güvenilir kişilerdir	3,31	1,25
EL7. Kurumumda yöneticiler, çalışanlarla iş etiği veya değerlerini tartışırlar.	2,94	1,26
EL8. Kurumumda yöneticiler, işlerin etik bakımdan doğru biçimde nasıl yapılacağına ilişkin örnekler ortaya koyarlar.	3,06	1,25
EL9. Kurumumda yöneticiler, başarıyı sadece sonuçlarla değil, aynı zamanda başarıya giden yolla da değerlendirirler.	3,00	1,28
EL10. Kurumumda yöneticiler, karar verirken “yapılacak doğru şey nedir?” diye sorarlar	3,02	1,34
IA1. İyi bir kariyere sahibim	3,33	1,14
IA2. İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm.	3,64	1,13
IA3. İşim aslında dünyaya bir fark katmaz	3,80	1,22
IA4. İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım.	3,73	1,06
IA5. İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim.	3,87	1,03
IA6. İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum.	3,85	1,12
IA7. İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar.	3,63	1,11

Tablo 3.4. Ölçekteki İfadelerin Standart Sapmaları, Ortalama Değerleri (Devamı)

İfadeler	Ort.	Std. Sp.
IA8. İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim.	3,81	1,10
IA9. İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder.	3,69	1,12
IA10. Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder.	3,98	1,09
DG1. Çalışma ekibini etkileyen konular hakkında öneriler geliştirir ve bu önerileri dile getirir.	4,95	1,61
DG2. Ekibi etkileyen sorunlarla ilgilenmeleri için ekip içerisindeki diğer kişilerle, konuşur ve onları cesaretlendirir.	5,09	1,55
DG3. Ekip içerisindeki diğer bireylerle aynı fikirde olmasa veya diğer ekip üyeleri kendisinin fikirlerine katılmasalar dahi, çalışma konuları hakkındaki fikirlerini dile getirir.	5,10	1,45
DG4. Çalışma ekibinin faydasına olacak konularda bilgi düzeyini sürekli yüksek tutar.	5,18	1,41
DG5. Çalışma hayatının kalitesini etkileyen konularla ilgilenir.	5,15	1,42
DG6. Çalışma ekibi içerisinde yeni projeler geliştirilmesi veya iş yapma usullerinde değişiklik yapılması için, fikirlerini açıkça dile getirir.	5,08	1,53
UKID1. Bir çalışma arkadaşına hoş olmayan davranışta bulundum.	1,98	1,20
UKID2. Bir çalışma arkadaşına zarar vermeye çalıştım.	1,46	0,86
UKID3. Bir çalışma arkadaşımın fikir ve önerilerini eleştirdim.	3,19	1,22
UKID4. Bir çalışma arkadaşımı bir sohbetten dışladım.	1,86	1,12
UKID5. Bir çalışma arkadaşım ile etkileşime geçmekten kaçındım.	2,52	1,34
UKID6. Bir çalışma arkadaşım hakkında olumsuz konuştum.	2,59	1,31
UKID7. Yeteneklerimin en iyilerini işime aktarmadım.	2,33	1,36
UKID8. Görevimle ilgili olmayan işlerle zaman geçirdim.	2,20	1,25
UKID9. Kurum politikalarını eleştirdim.	3,26	1,34
UKID10. Gereksiz mola verdim.	1,90	1,08
UKID11. Gereğinden yavaş çalıştım.	1,69	1,04
UKID12. Kurum hakkında olumsuz konuştum.	2,45	1,37

Tablo 3.4 incelendiğinde dışadönüklük ifadelerine yönelik değerlendirmelerin 4,97-5,40; sorumluluk ifadelerine yönelik değerlendirmelerin 5,746,07; duygusal denge ifadelerine yönelik değerlendirmenin 4,33-5,05 arasında olduğu görülmektedir. Etik liderlik ifadelerine yönelik değerlendirmenin 2,92-3,41; anlamlı iş ifadelerine yönelik

değerlendirmelerin 3,33-3,87; üretkenlik karşıtı iş davranışı ifadelerine yönelik değerlendirmelerin 1,46-3,26; dile getirme davranışı ifadelerine yönelik değerlendirmelerin 4,95-5,18 arasında olduğu görülmektedir. Dışadönüklük, sorumluluk, duygusal denge, etik liderlik, dile getirme davranışı düzeylerinin orta ve yüksek; üretkenlik karşıtı iş davranışı değerlendirmelerinin ise düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

3.1.2. Ölçeklerin Faktör Analizi

Yapısal eşitlik modellemesi bir veya birden fazla bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki neden sonuç ilişkisini sınamaktadır (Meydan & Şeşen, 2011: 9). Yapısal eşitlik modellemesi faktör analizi ve regresyon analizi birleşiminden oluşmaktadır. Ölçüm modelinin geçerliliği tespit edildikten sonra yapısal regresyon modelinin değişkenler arası ilişkileri test edilerek model geçerliliği ve uyum değerleri yorumlanmıştır. Modeli doğrulamak için birden fazla istatistiksel uyum testlerinin kullanılarak karar verilmesi gerekmektedir. Ancak literatürde yer alan çok çeşitli uyum indekslerinden hangilerinin standart olarak kabul edileceği hakkında net bir uzlaşma bulunmadığından dolayı literatürde sıklıkla kullanılan uyum indeksleri seçilerek kritik değer aralıkları referans alınmıştır (Meydan & Şeşen, 2011, s. 37; Gürbüz & Şahin, 2014, s. 329). Modelin uygunluğu değerlendirilirken temel alınan değerler Tablo 3.5.'te gösterilmiştir.

Tablo 3.5. YEM Uygunluğunun Değerlendirilmesi

Uyum Ölçüsü	İyi Uyum	Kabul edilebilir uyum
χ^2/df	≤ 3	3-5
CFI	$\geq 0,95$	0,90-0,95
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08

Kaynak: Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık, s. 37. ; Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık, s. 329'dan alınmıştır.

Kenny (2006: 86) önerilen uyum indeksi sınırları konusunda az sayıda fikir birliğinin bulunduğunu ifade etmektedir. Uyum indeksleri örneklem büyüklüğü, model karmaşıklığı, tahmin yöntemi, veri türü, verilerin normalliği gibi durumlardan dolayı sıklıkla etkilenebilmektedir. Ayrıca uyum iyiliği indekslerinin modellerin değerlendirmesinin yalnızca bir yönü olduğunu vurgulamaktadır. Hair vd. (2014: 579) önceki araştırmalarda RMSEA değerleri 0,05-0,08 sınırına işaret etse de daha yeni araştırmalar için mutlak bir RMSEA kesim noktası belirlemenin tavsiye edilmediğine

işaret etmektedir. Ayrıca Hair vd. (2014: 584) GFI değerinin örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğunu ifade ederek olası aralığının 0 ile 1 arasında olduğu; daha yüksek değerlerin daha iyi uyumu gösterdiğini ifade etmektedir. Önceki araştırmalarda 0,90'nın üzerindeki GFI değerleri kabul edilebilirken diğer uyum indekslerinin son zamanlarda geliştirilmesi ile kullanılan sınır aralığının değiştiğini belirtmiştir.

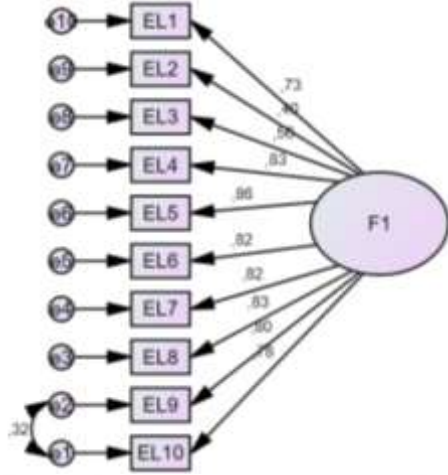
Bu bölümde araştırmada kullanılan kişilik, etik liderlik, anlamlı iş, üretkenlik karşıtı iş davranışı ve dile getirme davranışı ölçeklerinin geçerliliklerinin tespitinde Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Var olan bir kuramın test edilmesinde kullanılan DFA ile araştırma modelindeki gözlenen değişkenlerin bir gizli değişkeni oluşturup oluşturmadığını veya birden çok gizli değişken arasında tanımlanan ilişkilerin olup olmadığı tespit edilecektir.

Ölçüm modeli test edilirken bütün değişkenler arasında kovaryanslar oluşturulmuş faktörleri oluşturan yüklerin anlamlı seviyelerde olması hedeflenmiştir. Ayrıca oluşturulan faktörlerde madde sayısının 3'ün altına düşmemesine dikkat edilmiştir. Bu bağlamda On Maddeli Kişilik Ölçeğinin boyutları dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutları doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmamıştır. Faktör yükleri için minimum kabul edilebilir seviyesi 0.30'ın üstü olan maddeler kabul edilmiştir (Hair vd., 2010, ss. 95-96).

3.1.2.1. Etik Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapılan analiz sonucunda elde edilen faktör yapısı incelendiğinde ifadelere ait faktör yüklerinin 0,40-0,86 arasında değiştiği görülmektedir. Etik liderliği ölçen gözlenen değişkenlerin hata terimlerini ifade eden $e_1 \leftrightarrow e_2$ arasında kovaryans bağlantısı kurularak ölçeğin kuramsal yapısına zarar vermeyecek şekilde modifikasyon işlemi yapılmıştır.

Şekil 3.1. Etik Liderlik Faktör Yapısı



Tablo 3.6. Etik Liderlik Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

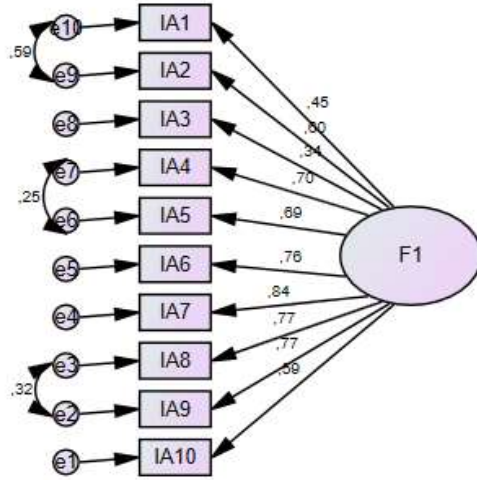
Uyum iyiliği değerleri	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Modifikasyon öncesi	196,723	35	5,621	0,934	0,945	0,104
Modifikasyon sonrası	159,887	34	4,703	0,946	0,957	0,083

Tablo 3.6 incelendiğinde RMSEA değeri 0,083 olup kabul edilebilir sınıra yakın bir değer almaktadır. χ^2/df değerinin 4,703 olduğu görülmekte olup kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu söylenebilir. CFI değeri 0,957 olarak saptanırken GFI değeri 0,946 olarak saptanmıştır. Bu değerler kabul edilebilir uyum değerleri arasında yer almaktadır.

3.1.2.2. Anlamlı İş Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapılan analiz sonucunda elde edilen faktör yapısı incelendiğinde ifadelere ait faktör yüklerinin 0,34-0,84 arasında değiştiği görülmektedir. Anlamlı işi ölçen gözlenen değişkenlerin hata terimlerini ifade eden $e2 \leftrightarrow e3$, $e6 \leftrightarrow e7$ ve $e9 \leftrightarrow e10$ arasında kovaryans bağlantısı kurularak ölçeğin kuramsal yapısına zarar vermeyecek şekilde modifikasyon işlemi yapılmıştır.

Şekil 3.2. Anlamlı İş Faktör Yapısı



Tablo 3.7. Anlamlı İş Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

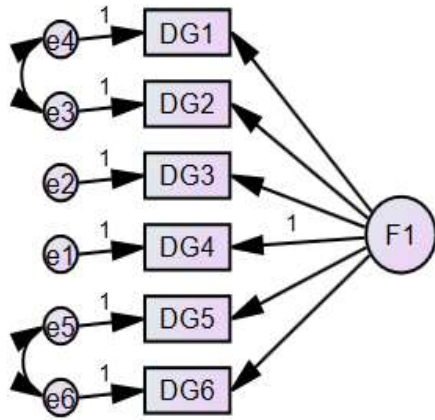
Uyum iyiliği değerleri	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Modifikasyon öncesi	346,477	35	9,899	0,839	0,852	0,144
Modifikasyon sonrası	114,363	32	3,582	0,947	0,961	0,077

Tablo incelendiğinde RMSEA değeri 0,077 olup kabul edilebilir uyum değerlerindedir. χ^2/df değerinin 3,582 olduğu görülmekte olup kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu söylenebilir. CFI değeri 0,961 olarak saptanırken GFI değeri 0,947 olarak saptanmıştır. Bu değerler iyi uyum değerleri arasında yer almaktadır.

3.1.2.3.Dile Getirme Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapılan analiz sonucunda elde edilen faktör yapısı incelendiğinde ifadelere ait faktör yüklerinin 0,34-0,84 arasında değiştiği görülmektedir. Dile getirme davranışını ölçen gözlenen değişkenlerin hata terimlerini ifade eden $e4 \leftrightarrow e3$ ve $e6 \leftrightarrow e5$ ve arasında kovaryans bağlantısı kurularak ölçeğin kuramsal yapısına zarar vermeyecek şekilde modifikasyon işlemi yapılmıştır.

Şekil 3.3. Dile Getirme Davranışı Faktör Yapısı



Tablo 3.8. Dile Getirme Davranışı Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

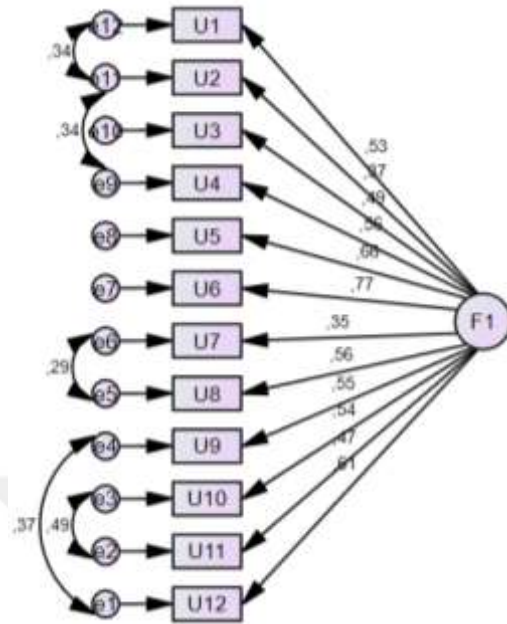
Uyum iyiliği değerleri	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Modifikasyon öncesi	142,328	9	15,814	0,925	0,929	0,186
Modifikasyon sonrası	41,374	7	4,911	0,978	0,982	0,071

Tablo 3.8. incelendiğinde RMSEA değeri 0,071 olup kabul edilebilir uyum değeri arasındadır. χ^2/df değerinin 4,911 olduğu görülmekte olup kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu söylenebilir. CFI değeri 0,982 olarak saptanırken GFI değeri 0,978 olarak saptanmıştır. Bu değerler iyi uyum değerleri arasında yer almaktadır.

3.1.2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapılan analiz sonucunda elde edilen faktör yapısı incelendiğinde ifadelere ait faktör yüklerinin 0,35-0,77 arasında değiştiği görülmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışını ölçen gözlenen değişkenlerin hata terimlerini ifade eden $e4 \leftrightarrow e1$, $e2 \leftrightarrow e3$, $e6 \leftrightarrow e5$, $e9 \leftrightarrow e11$ ve $e11 \leftrightarrow e12$ arasında kovaryans bağlantısı kurularak ölçeğin kuramsal yapısına zarar vermeyecek şekilde modifikasyon işlemi yapılmıştır.

Şekil 3.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Faktör Yapısı



Tablo 3.9. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Uyum İyiliği Değerleri

Uyum iyiliği değerleri	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Modifikasyon öncesi	541,207	54	10,022	0,694	0,714	0,145
Modifikasyon sonrası	256,743	49	4,240	0,854	0,978	0,078

Tablo 3.8 incelendiğinde RMSEA değeri 0,078 olup kabul edilebilir uyum değeridir. χ^2/df değerinin 4,240 olduğu görülmekte olup kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu söylenebilir. CFI değeri 0,978 olarak saptanırken GFI değeri 0,855 olarak saptanmıştır. Bu değerler kabul edilebilir uyum değerleri arasında yer almaktadır.

Ölçeklerin yapı geçerliliğinin incelenmesi için yakınsama ve ayrışma geçerliliği de incelenmiştir. Ölçüm modeline ilişkin yapısal geçerliliği sınavan değerlere Tablo 3.9’da gösterilmektedir.

Tablo 3.10. Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar ve Güvenilirlikleri

Değişken	Kod	Faktör Yüğü*	AVE**	CR***	Cronbach Alfa
Dışadönüklük	D1. D6.	0,861 0,861	0,741	0,852	0,652
Sorumluluk	S3. S8.	0,857 0,857	0,735	0,847	0,636
Duygusal dengelilik	DD4. DD9.	0,849 0,849	0,721	0,838	0,610
Etik Liderlik	EL1 EL2 EL3 EL4 EL5 EL6 EL7 EL8 EL9 EL10	0,770 0,462 0,622 0,835 0,865 0,836 0,836 0,855 0,835 0,823	0,614	0,939	0,927
Anlamli İş	IA1 IA2 IA3 IA4 IA5 IA6 IA7 IA8 IA9 IA10	0,563 0,699 0,392 0,738 0,741 0,786 0,832 0,808 0,803 0,639	0,507	0,909	0,884
Dile Getirme Davranışı	DG1 DG2 DG3 DG4 DG5 DG6	0,821 0,878 0,844 0,854 0,851 0,851	0,723	0,940	0,922
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	UKID1 UKID2 UKID3 UKID4 UKID5 UKID6 UKID7 UKID8 UKID9 UKID10 UKID11 UKID12	0,617 0,553 0,468 0,666 0,633 0,719 0,450 0,652 0,589 0,689 0,634 0,653	0,379	0,878	0,844

*Standardize edilmiş faktör yüklerinin hepsi 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

**Açıklanan ortalama varyans

***Bileşik güvenilirlik

AVE değerinin 0,5 değerinden yüksek olması istenmektedir. AVE değerinin istenen aralığa uyulmadığı durumlarda 0,70 üstü olması beklenen CR (Tutarlılık Oranı) değerine bakılmaktadır (Fornel & Larcker, 1981, s. 45). Modelin ürettiği faktör yükleri ile elde edilen AVE değerlerinin 0,379-0,741 arasında seyrettiği görülmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeğinin 0,379 AVE değerinin istenen aralığa uygun olmadığı görülürken CR değeri 0,878 alarak istenilen aralık içerisinde kalmaktadır. Bu bağlamda yakınsama geçerliliğinin sağlandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 3.11 . Değişkenlere ait ortalama, Standart sapma, Korelasyon değerleri

	Ort.	Std. Sp.	EL	IA	DG	UKID	D	S	DD
EL	3,07	0,99	1						
IA	3,73	0,77	,379**	1					
DG	5,09	0,76	,445**	,467**	1				
UKID	2,29	0,73	-,170**	-,304**	-,227**	1			
D	5,18	1,51	,174**	,348**	,341**	-,162**	1		
S	5,90	1,21	,181**	,313**	,320**	-,294**	,476**	1	
DD	4,69	1,45	,190**	,258**	,021	-,173**	,300**	,366**	1

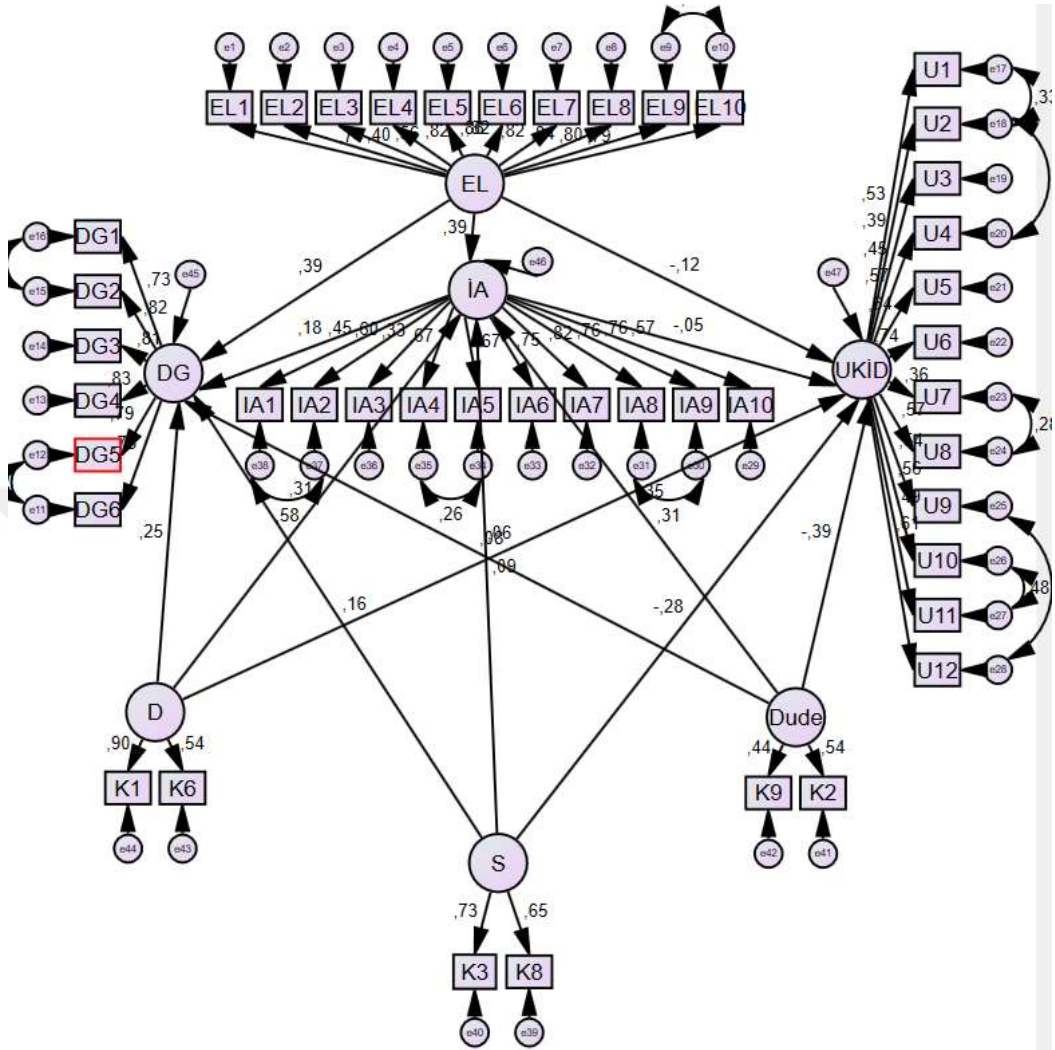
Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon analizlerine yönelik bulgulara göre, değişkenler arası istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

3.1.3. Regresyon Analizleri

3.1.3.1. Değişkenler Arasında Doğrudan İlişki Arayan Hipotezlere Yönelik Bulgular

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeline Şekil 3.4’de yer verilmiştir.

Şekil 3.5. Yapısal Eşitlik Modeli ve Yol Analizleri



Tablo 3.12. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Uyum iyiliği değerleri	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Modelin uyum değerleri	2212,059	877	2,522	0,843	0,908	0,059

Tablo 3.11 incelendiğinde RMSEA değeri 0,059 olup kabul edilebilir uyum değeridir. χ^2/df değerinin 2,522 olduğu görülmekte olup kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu söylenebilir. CFI değeri 0,908 olarak saptanırken GFI değeri 0,843 olarak saptanmıştır. CFI değerleri kabul edilebilir uyum değerleri arasında iken GFI değeri kabul edilebilir değere yakın olduğu görülmektedir.

Araştırmanın değişkenler arasında doğrudan ilişki arayan hipotezlere yönelik bulgular ve hipotezlerin desteklenme durumuna yönelik Tablo 3.12’de yer verilmiştir.

Tablo 3.13. Doğrudan İlişki Arayan Hipotezlere Yönelik Bulgular

	İlişkiler	Beta katsayısı	Standart hata	t değeri	p	R ²
H1	EL → UKID	-0,117	0,04	-1,853	0,044	0,093*
H2	IA → UKID	-0,054	0,093	-0,602	0,047	0,032*
H3a	D → UKID	-0,161	0,041	0,952	0,034	0,010*
H3b	S → UKID	-0,283	0,048	-3,961	<0,001	0,027*
H3c	DD → UKID	-0,386	0,082	-2,901	0,004	0,012*
H4	EL → DG	0,39	0,067	6,88	<0,001	0,129*
H5	IA → DG	0,176	0,038	2,478	0,013	0,048*
H6a	D → DG	0,247	0,069	4,326	<0,001	0,043*
H6b	S → DG	0,161	0,067	2,858	0,004	0,036*
H6c	DD → DG	0,082	0,087	1,071	0,284	0,064
H7	EL → IA	0,388	0,035	6,903	<0,001	0,131*
H8a	D → IA	0,307	0,038	5,175	<0,001	0,071*
H8b	S → IA	0,094	0,036	1,664	0,046	0,096*
H8c	DD → IA	0,353	0,063	3,359	<0,001	0,044*

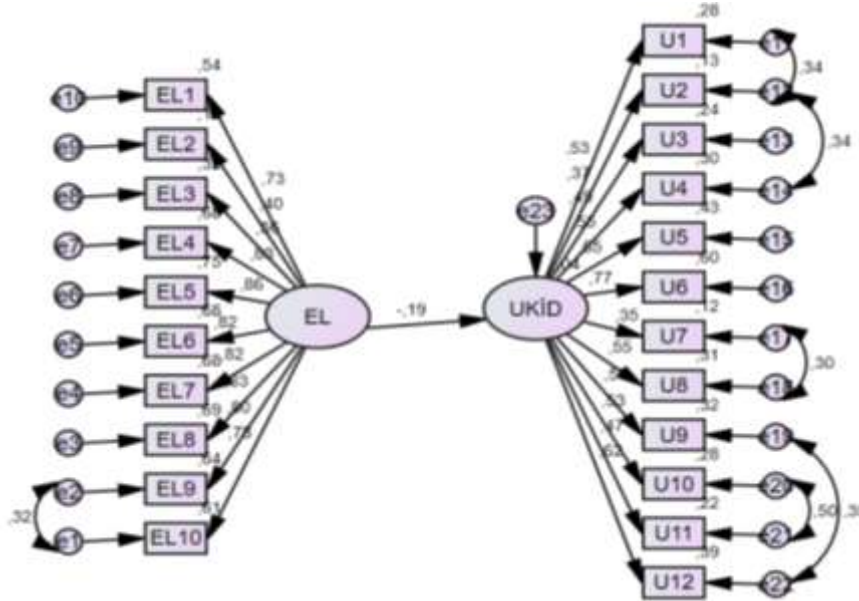
Tablo 3.12’de saptanan değerler incelendiğinde;

- Etik liderliğin üretkenlik karşıtı iş davranışı, dile getirme davranışı ve anlamlı işi etkilediği,
- Anlamlı işin üretkenlik karşıtı iş davranışı ve dile getirme davranışını etkilediği,
- Dışa dönüklüğün üretkenlik karşıtı iş davranışı, dile getirme davranışı ve anlamlı işi etkilediği,
- Sorumluluğun üretkenlik karşıtı iş davranışı, dile getirme davranışı ve anlamlı işi etkilediği,
- Duygusal dengeliliğin üretkenlik karşıtı iş davranışı ve anlamlı işi etkilediği görülmüştür.

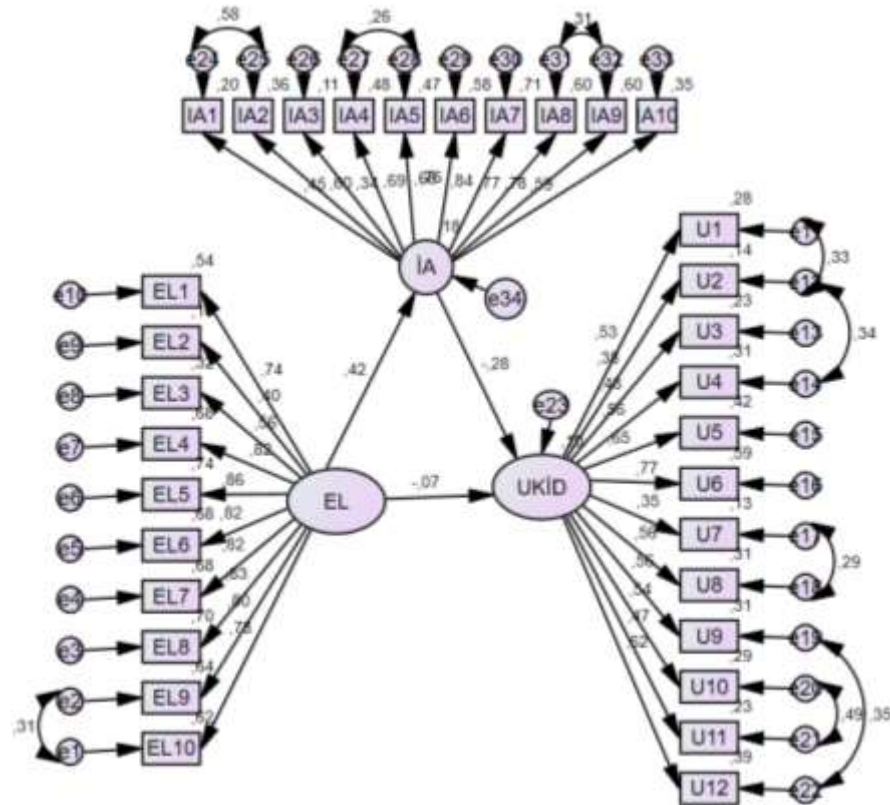
3.1.3.2. Değişkenler Arasında Dolaylı İlişki Arayan Hipotezlere Yönelik Bulgular

Aracı değişken bağımsız değişkenin bağımlı değişken üstündeki etkisini açıklamaya yardımcı olmaktadır. Aracı değişken bağımsız değişkenler ile birlikte analize dâhil edildiğinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde azalma, ortadan kalkma veya yön değiştirme oluşması gerekmektedir.

Şekil 3.6. Doğrudan Etkili Model 1a'ya Ait Yapısal Eşitlik Modeli



Şekil 3.7. Temel Aracılık Modeli 2a'nın Yapısal Eşitlik Modeli



Bu ilişkide etik liderliğin üretkenlik karşıtı iş davranışı üstünde doğrudan ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Modele aracı değişken olan iş anlamlılığı eklendiğinde aradaki ilişkinin azalma, ortadan kalkma veya yön değiştirmesi gerekmektedir.

Tablo 3.14. *Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Değerler I*

Uyum iyiliği değerleri	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Doğrudan Etkili Model 1a	657,639	202	3,256	0,849	0,904	0,072
Temel Aracılık Modeli 2a	1137,99	452	2,518	0,850	0,903	0,059

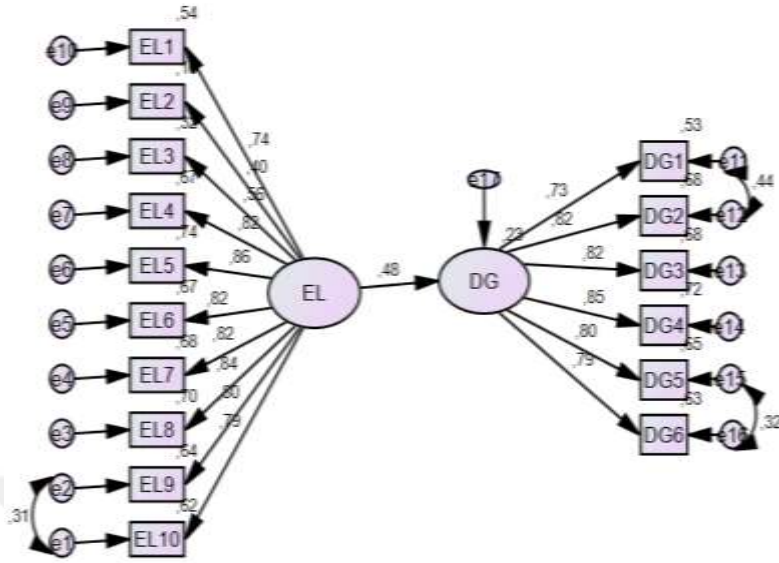
Model 1a ve Model 2a'nın χ^2/df değerleri 5'in altında iken RMSEA değerleri de kabul edilebilir değerdedir. Temel Aracılık Modeli 2a GFI değeri kabul edilebilir aralıkta iken CFI değeri her iki modelde de kabul edilebilir aralıktadır. Aracılık etkisi ile ilgili yorum yapabilmek için gerekli olan veriler Tablo 3.15'te verilmiştir.

Tablo 3.15. *Aracılık Etkisi Tespitine Yönelik Oluşturulan Model 1a ve Model 2a Yapısal Regresyon Modellerinin Analiz Sonuçları*

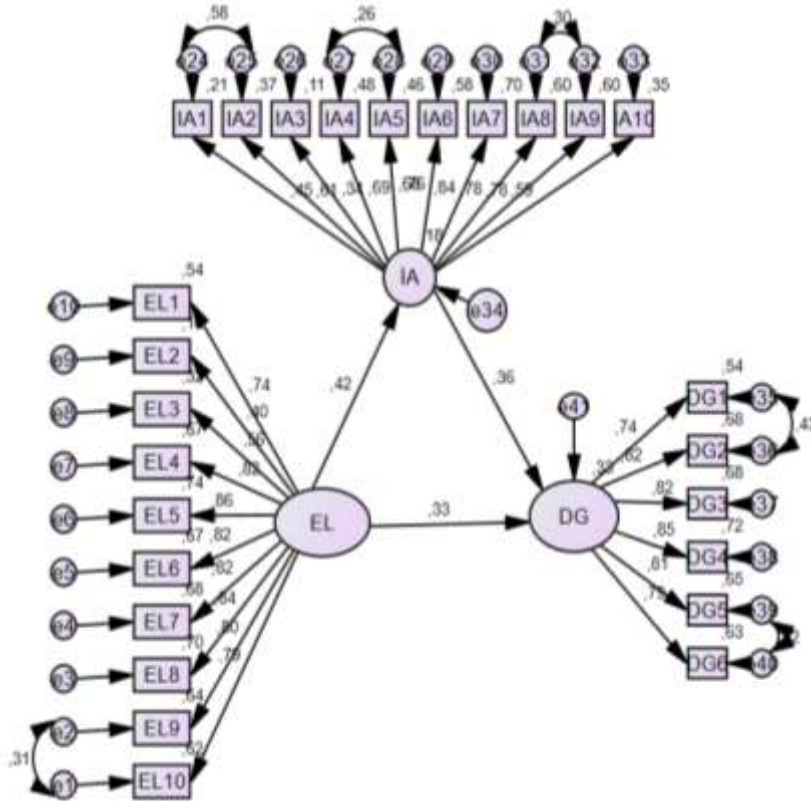
	Beta Katsayısı	Std. Hata	t değeri	p
Aracısız model: Model 1a				
EL→ UKID	-0,189	0,034	-3,364*	<0,001
Aracılı model: Model 2a				
EL→ UKID	-0,071	0,032	-1,204	0,228
EL→ IA	0,421	0,032	6,379*	<0,001
IA→ UKID	-0,278	0,086	-3,969*	<0,001

Anlamlı iş değişkeninin modele eklenmesinden sonra etik liderliğin üretkenlik karşısı iş davranışı üzerinde etkisinin kalmadığı görülmektedir. Bu durumda H9 hipotezi desteklenmektedir ve tam aracılık söz konusu olduğu söylenebilir.

Şekil 3.8. Doğrudan Etkili Model 1b'ye Ait Yapısal Eşitlik Modeli



Şekil 3.9. Temel Aracılık Modeli 2b'nin Yapısal Eşitlik Modeli



Bu ilişkide etik liderliğin dile getirme davranışı üstünde doğrudan ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Modele aracı değişken olan iş anlamlılığı eklendiğinde aradaki ilişkinin azalma, ortadan kalkma veya yön değiştirmesi gerekmektedir.

Tablo 3.16. *Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Değerler II*

Uyum iyiliği değerleri	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Model 1b	364,891	100	3,649	0,929	0,947	0,078
Model 2b	754,53	290	2,602	0,901	0,937	0,061

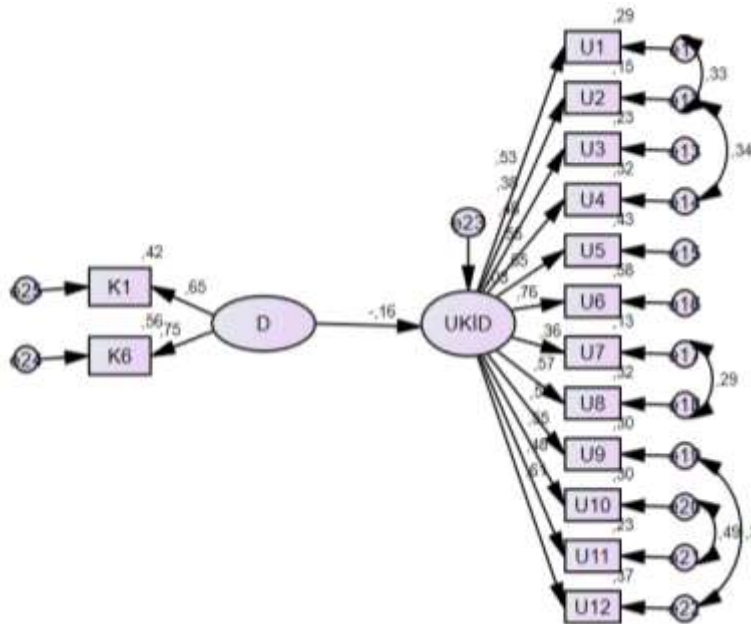
Model 1b ve Model 2b'nin χ^2/df değerleri 5'in altında iken RMSEA değerleri de kabul edilebilir değerdedir. Her iki modelin de GFI ve CFI değeri kabul edilebilir aralıktadır. Aracılık etkisi ile ilgili yorum yapabilmek için gerekli olan veriler Tablo 3.17'de verilmiştir.

Tablo 3.17. *Aracılık Etkisi Tespitine Yönelik Oluşturulan Model 1b Ve Model 2b Yapısal Regresyon Modellerinin Analiz Sonuçları*

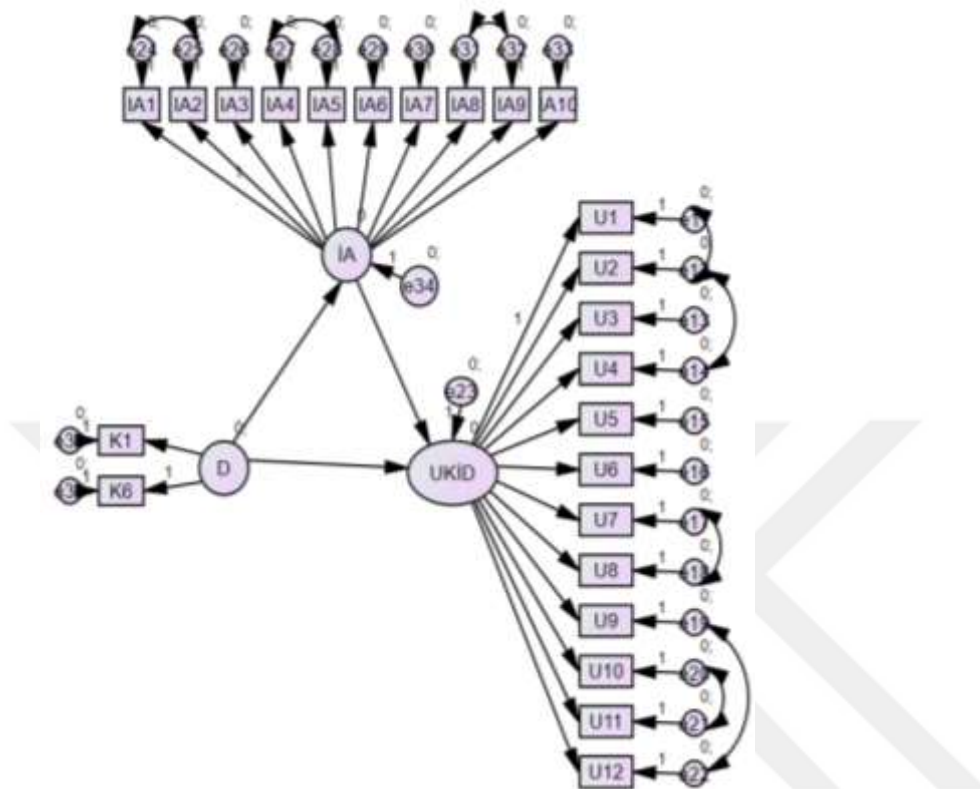
	Beta Katsayısı	Std. Hata	t değeri	p
Aracısız model: Model 1b EL → DG	0,477	0,061	8,730	<0,001
Aracılı model: Model 2b				
EL → DG	0,327	0,060	6,153*	<0,001
EL → IA	0,421	0,032	6,412*	<0,001
IA → DG	0,356	0,145	5,577*	<0,001

İş Anlamı değişkeni etik liderliğin dile getirme davranışı üzerinde etkisinin yitirmemesine rağmen standardize edilmiş beta katsayısı ($\beta_1:0,477$; $\beta_2:0,327$). Bu durumda H10 hipotezi desteklenmektedir ve kısmi aracılık söz konusu olduğu söylenebilir.

Şekil 3.10. *Doğrudan Etkili Model 1c'ye Ait Yapısal Eşitlik Modeli*



Şekil 3.11. Temel Aracılık Modeli 2c'nin Yapısal Eşitlik Modeli



Bu ilişkide dışa dönüklüğün üretkenlik karşıtı iş davranışı üstünde doğrudan ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Modele aracı değişken olan iş anlamlılığı eklendiğinde aradaki ilişkinin azalma, ortadan kalkma veya yön değiştirmesi gerekmektedir.

Tablo 3.18 . Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Değerler III

Uyum iyiliği değerleri	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Model 1c	339,364	71	4,780	0,828	0,857	0,094
Model 2c	616,405	192	3,208	0,854	0,912	0,087

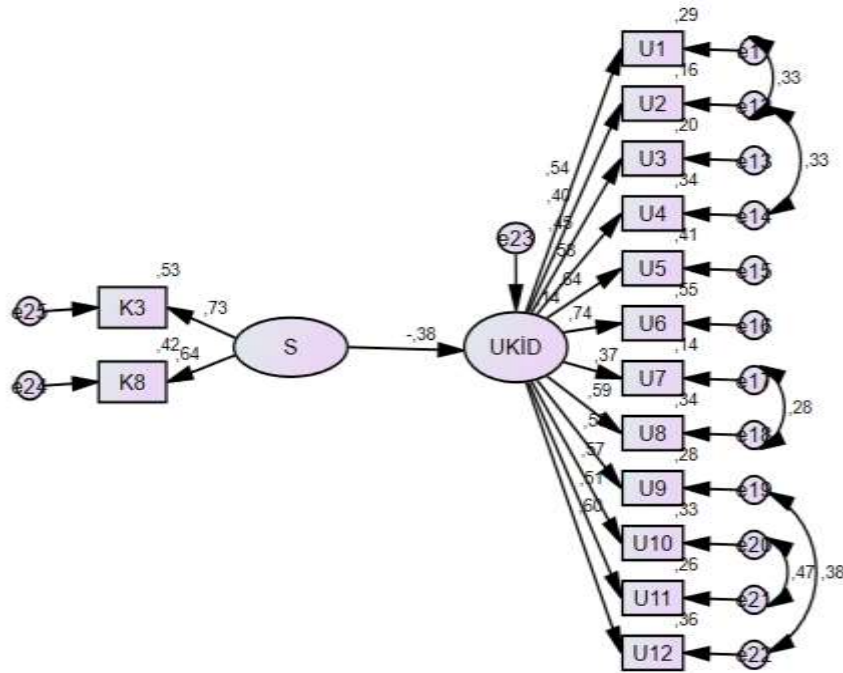
Model 1c ve Model 2c'nin χ^2/df değerleri 5'in altında iken RMSEA değeri her iki modelde de kabul edilebilir değer aralığında değildir. Her iki modelin de GFI ve CFI değeri kabul edilebilir aralıktadır. Aracılık etkisi ile ilgili yorum yapabilmek için gerekli olan veriler Tablo 3.19'da verilmiştir.

Tablo 3.19. Aracılık Etkisi Tespitine Yönelik Oluşturulan Model 1c ve Model 2c Yapısal Regresyon Modellerinin Analiz Sonuçları

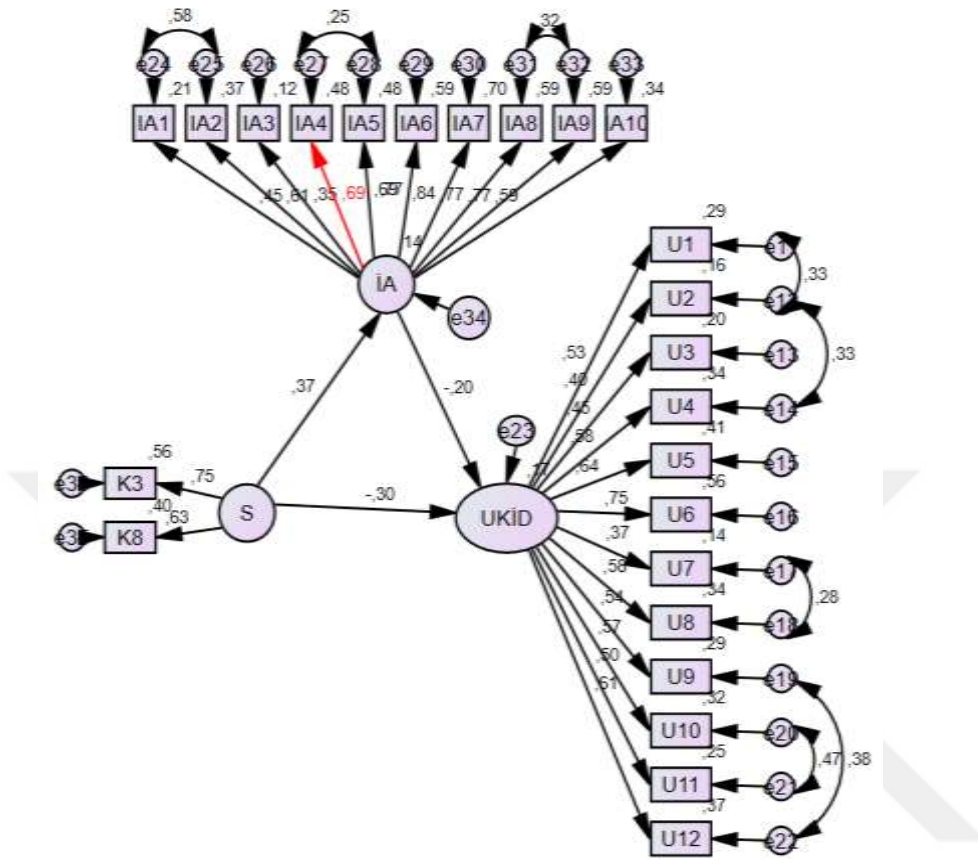
	Beta Katsayısı	Std. Hata	t değeri	p
Aracısız model: Model 1c				
D→UKID	-0,162	0,039	-1,968*	0,049
Aracılı model: Model 2c				
D→UKID	0,005	0,041	-0,084	0,933
D→IA	0,392	0,039	5,382*	<0,001
IA→UKID	-0,307	0,086	-4,287*	<0,001

Anlamli iş değışkeninin modele girmesi ile dışa dönüklüğün üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde etkisinin kalmadığı görülmektedir. Bu durumda H11a hipotezi desteklenmektedir ve tam aracılık söz konusu olduğu söylenebilir.

Şekil 3.12. Doğrudan Etkili Model 1d'ye Ait Yapısal Eşitlik Modeli



Şekil 3.13. Temel Aracılık Modeli 2d'nin Yapısal Eşitlik Modeli



Bu ilişkide sorumluluğun üretkenlik karşılığı iş davranışı üstünde doğrudan ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Modele aracı değişken olan iş anlamlılığı eklendiğinde aradaki ilişkinin azalma, ortadan kalkma veya yön değiştirmesi gerekmektedir.

Tablo 3.20. Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Değerler IV

Uyum iyiliği değerleri	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Model 1d	384,943	71	4,422	0,811	0,838	0,080
Model 2d	716,405	241	2,973	0,859	0,906	0,068

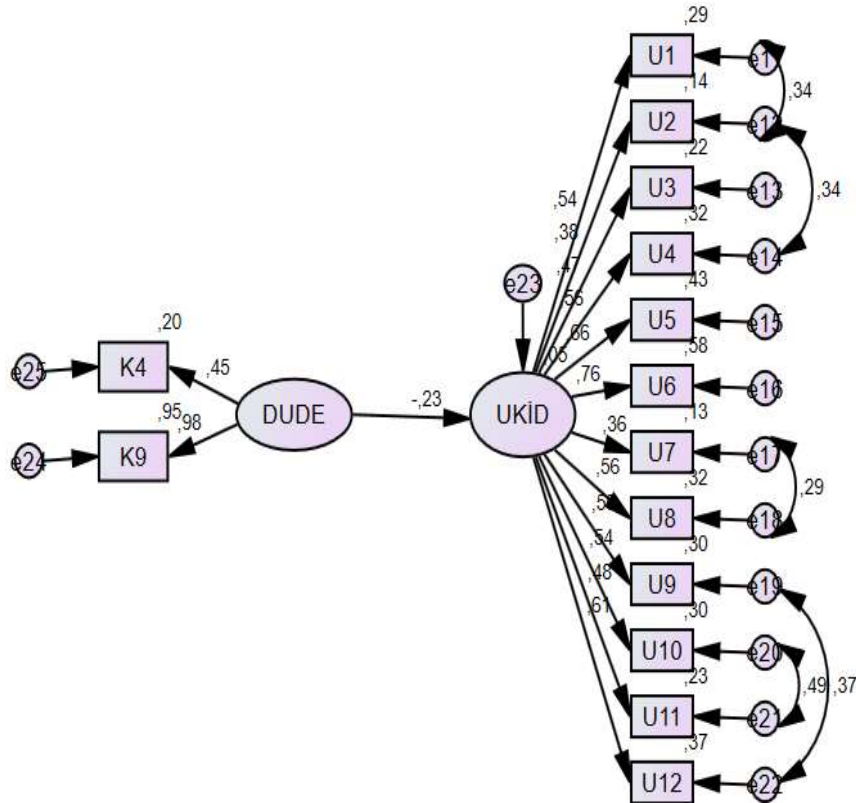
Model 1d ve Model 2d'nin χ^2/df değerleri 5'in altında iken RMSEA değerleri de kabul edilebilir değerdedir. Model 2d'nin GFI ve CFI değeri kabul edilebilir aralıktadır. Aracılık etkisi ile ilgili yorum yapabilmek için gerekli olan veriler Tablo 3.21'de verilmiştir.

Tablo 3.21. Aracılık Etkisi Tespitine Yönelik Oluşturulan Model 1d ve Model 2d Yapısal Regresyon Modellerinin Analiz Sonuçları

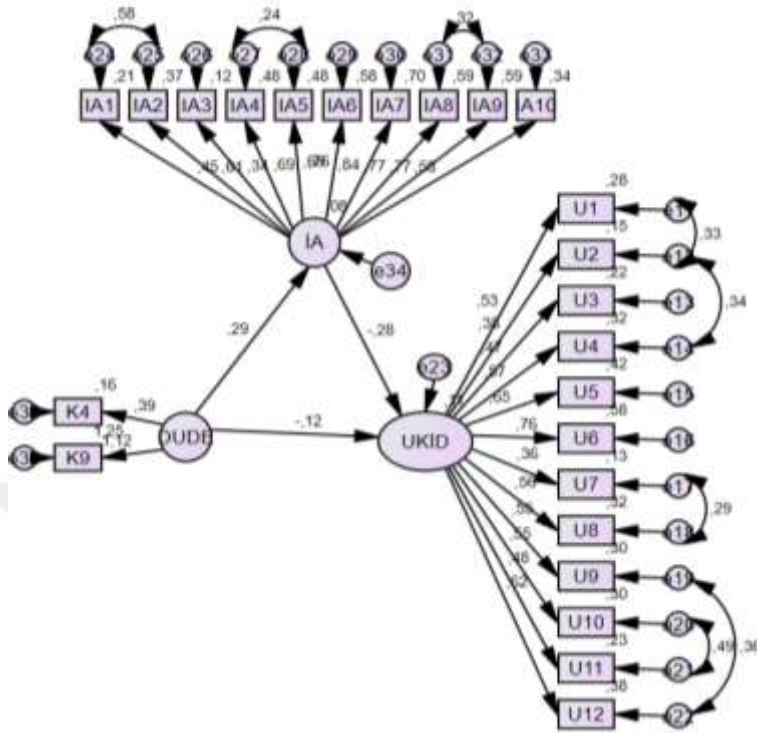
	Beta Katsayısı	Std. Hata	t değeri	p
Aracısız model: Model 1d				
S → UKID	-0,376	0,250	-4,697*	<0,001
Aracılı model: Model 2d				
S → UKID	-0,297	0,052	-3,855*	<0,001
S → IA	0,370	0,042	4,759*	<0,001
IA → UKID	-0,203	0,081	-3,105*	0,002

Anlamli iş değişkeninin modele girmesi ile sorumluluğun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde etkisinin devam ettiği görülmektedir (B1:0,376; β_2 :-0,297). Bu kapsamda H11b hipotezi desteklenmektedir ve kısmi aracılık söz konusu olduğu söylenebilir.

Şekil 3.14. Doğrudan Etkili Model 1e'ye Ait Yapısal Eşitlik Modeli



Şekil 3.15. Temel Aracılık Modeli 2e'nin Yapısal Eşitlik Modeli



Bu ilişkide duygusal dengenin üretkenlik karşısı iş davranışı üstünde doğrudan ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Modele aracı değişken olan iş anlamlılığı eklendiğinde aradaki ilişkinin azalma, ortadan kalkma veya yön değiştirmesi gerekmektedir.

Tablo 3.22. Aracılık Etkisini Ölçmek için Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Değerler V

Uyum iyiliği değerleri	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Model 1e	306,852	71	4,322	0,841	0,872	0,088
Model 2e	671,617	241	2,787	0,857	0,906	0,064

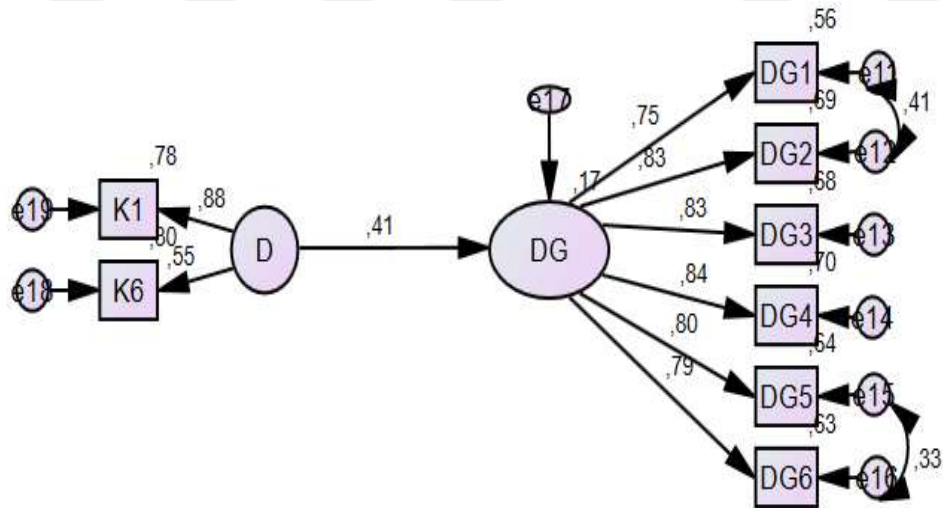
Model 1e ve Model 2e'nin χ^2/df değerleri 5'in altında iken RMSEA değerleri Model 2e'de kabul edilebilir değerdedir. Model 2f' de GFI ve CFI değeri kabul edilebilir aralıktadır. Aracılık etkisi ile ilgili yorum yapabilmek için gerekli olan veriler Tablo Tablo 3.23'te verilmiştir.

Tablo 3.23. *Aracılık Etkisi Tespitine Yönelik Oluşturulan Model 1e ve Model 2e Yapısal Regresyon Modellerinin Analiz Sonuçları*

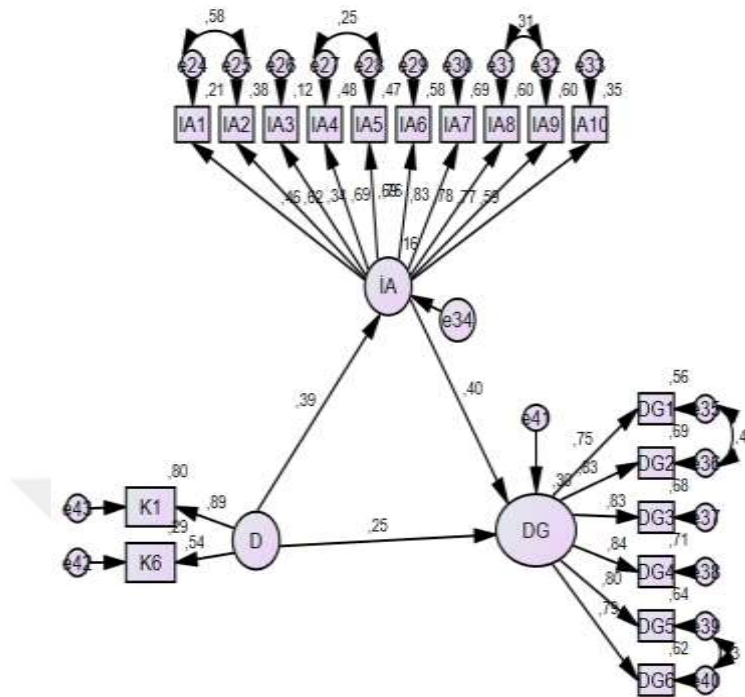
	Beta Katsayısı	Std. Hata	t değeri	p
Aracısız model: Model 1e				
DD→UKID	-0,228	0,046	1,967*	0,049
Aracılı model: Model 2e				
DD→UKID	-0,118	0,023	-1,754	0,079
DD→IA	0,289	0,033	2,446*	0,014
IA→UKID	-0,275	0,083	-4,091*	<0,001

Anlamli iş değışkeninin modele girmesi ile duygusal dengeliliğin üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde etkisinin kalmadığı görölmektedir. Bu durumda H11c hipotezinin desteklenmektedir ve tam aracılık söz konusu olduğu söylenebilir.

Şekil 3.16. *Doğrudan Etkili Model 1f'ye Ait Yapısal Eşitlik Modeli*



Şekil 3.17. Temel Aracılık Modeli 2f'nin Yapısal Eşitlik Modeli



Bu ilişkide dışadönüklüğün dile getirme davranışı üstünde doğrudan ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Modele aracı değişken olan iş anlamlılığı eklendiğinde aradaki ilişkinin azalma, ortadan kalkma veya yön değiştirmesi gerekmektedir.

Tablo 3.24. Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Değerler VI

Uyum iyiliği değerleri	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Model 1f	71,162	17	4,186	0,966	0,974	0,086
Model 2f	320,313	127	2,522	0,929	0,955	0,059

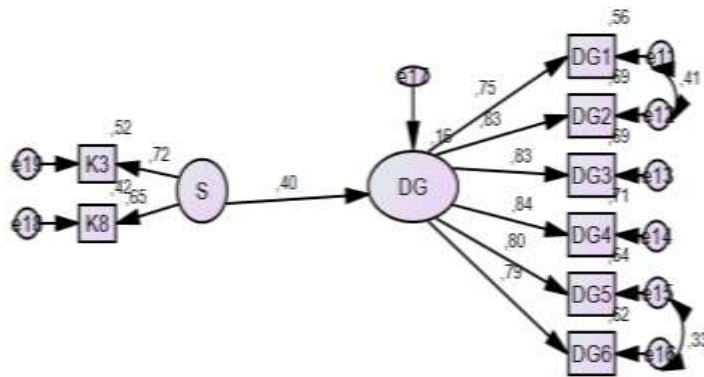
Model 1f ve Model 2f'nin χ^2/df değerleri 5'in altında iken RMSEA değerleri Model 2f'de kabul edilebilir değerdedir. Her iki modelin de GFI ve CFI değeri kabul edilebilir aralıktadır. Aracılık etkisi ile ilgili yorum yapabilmek için gerekli olan veriler Tablo 3.25.'te verilmiştir.

Tablo 3.25. *Aracılık Etkisi Tespitine Yönelik Oluşturulan Model 1f Ve Model 2f Yapısal Regresyon Modellerinin Analiz Sonuçları*

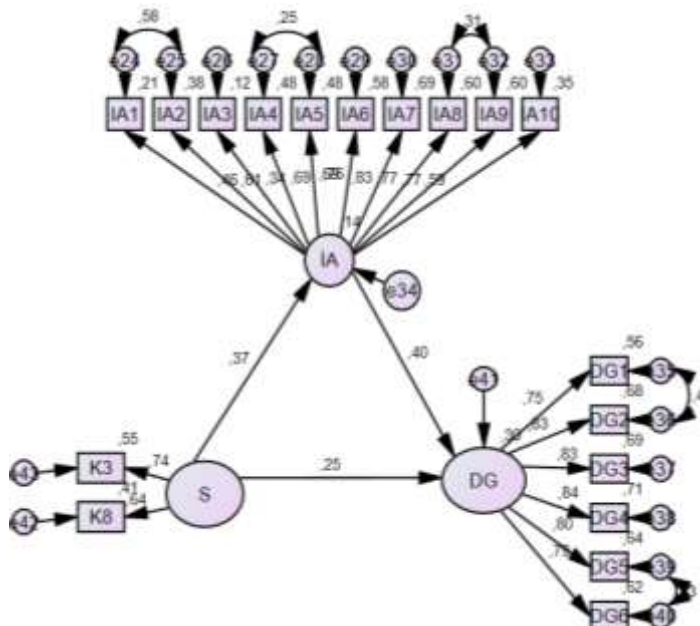
	Beta Katsayısı	Std. Hata	t değeri	p
Aracısız model: Model 1f				
D→ DG	0,413	0,080	6,321*	<0,001
Aracılı model: Model 2f				
D→ DG	0,253	0,073	4,259*	<0,001
D→ IA	0,395	0,039	5,406*	<0,001
IA→ DG	0,395	0,157	5,757*	<0,001

Anlamlı iş değişkeninin modele girmesi ile dışa dönüklüğün dile getirme davranışı üzerinde etkisinin devam ettiği görülmektedir (β_1 : 0,413; β_2 : 0,253). Bu durumda H12a hipotezi desteklenmektedir ve kısmi aracılık söz konusu olduğu söylenebilir.

Şekil 3.18. *Doğrudan Etkili Model 1g'ye Ait Yapısal Eşitlik Modeli*



Şekil 3.19. *Temel Aracılık Modeli 2g'nin Yapısal Eşitlik Modeli*



Bu ilişkide sorumluluğun dile getirme davranışı üstünde doğrudan ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Modele aracı değişken olan iş anlamlılığı eklendiğinde aradaki ilişkinin azalma, ortadan kalkma veya yön değiştirmesi gerekmektedir.

Tablo 3.26. *Aracılık Etkisini Ölçmek İçin Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Değerler VII*

Uyum iyiliği değerleri	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Model 1g	67,187	17	3,952	0,967	0,975	0,083
Model 2g	320,212	127	2,521	0,928	0,955	0,059

Model 1g ve Model 2g'nin χ^2/df değerleri 5'in altında iken RMSEA değerleri Model 2g'de kabul edilebilir değerdedir. Her iki modelin de GFI ve CFI değeri kabul edilebilir aralıktadır. Aracılık etkisi ile ilgili yorum yapabilmek için gerekli olan veriler Tablo 3.27'de verilmiştir.

Tablo 3.27. *Aracılık Etkisi Tespitine Yönelik Oluşturulan Model 1g ve Model 2g Yapısal Regresyon Modellerinin Analiz Sonuçları*

	Std.Beta Katsayısı	Std. Hata	t değeri	p
Aracısız model: Model 1g S → DG	0,402	0,090	5,436*	<0,001
Aracılı model 2g				
S → DG	0,251	0,082	3,804*	<0,001
S → IA	0,371	0,042	4,760*	<0,001
IA → DG	0,402	0,158	5,862*	<0,001

Anlamlı iş değişkeninin modele girmesi ile sorumluluk dile getirme davranışı üzerinde etkisinin devam ettiği görülmektedir (β_1 : 0,402; β_2 :0,251). Bu durumda H12b hipotezi desteklenmektedir ve kısmi aracılık söz konusu olduğu söylenebilir.

Duygusal denge boyutu dile getirme davranışını etkilemediği için aracılık etkisi aranmamış ve H12c hipotezi reddedilmiştir. Bu bağlamda, kişilik değişkenlerinden iki tanesi (uyumluluk ve deneyime açıklık) boyutları analizlere tabi tutulamadığından, doğrudan ve dolaylı ilişki aramaya yönelik kurulan 22 hipotezden 20 adedinin desteklendiği tespit edilmiştir.

Tablo 3. 28. *Araştırma Hipotezi Değerlendirilmeleri*

H1	$EL \rightarrow UKID$	Kabul
H2	$IA \rightarrow UKID$	Kabul
H3a	$D \rightarrow UKID$	Kabul
H3b	$S \rightarrow UKID$	Kabul
H3c	$DD \rightarrow UKID$	Kabul
H4	$EL \rightarrow DG$	Kabul
H5	$IA \rightarrow DG$	Kabul
H6a	$D \rightarrow DG$	Kabul
H6b	$S \rightarrow DG$	Kabul
H6c	$DD \rightarrow DG$	Ret
H7	$EL \rightarrow IA$	Kabul
H8a	$D \rightarrow IA$	Kabul
H8b	$S \rightarrow IA$	Kabul
H8c	$DD \rightarrow IA$	Kabul
H9	$EL \rightarrow IA \rightarrow UKID$	Kabul
H10	$EL \rightarrow IA \rightarrow DG$	Kabul
H11a	$D \rightarrow IA \rightarrow UKID$	Kabul
H11b	$S \rightarrow IA \rightarrow UKID$	Kabul
H11c	$DD \rightarrow IA \rightarrow UKID$	Kabul
H12a	$D \rightarrow IA \rightarrow DG$	Kabul
H12b	$S \rightarrow IA \rightarrow DG$	Kabul
H12c	$DD \rightarrow IA \rightarrow DG$	Ret

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada sağlık çalışanlarında; kişilik ve etik liderliğin dile getirme davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde anlamlı işin aracı rolünü incelemek amaçlanmıştır.

Araştırma verileri kapsamında yapılan analizlerde literatür araştırmaları sonucu geliştirilen 32 hipotezden 20'si desteklenirken 12'sinin desteklenmediği görülmüştür. Bu hipotezlerden 10'u 2 adet kişilik alt boyutunun (uyumluluk ve deneyime açıklık) verilerinin güvenilir olmaması nedeniyle analize dâhil edilmeyerek çalışmadan çıkarılmıştır.

Çalışmada katılımcıların alt düzey spesifik özelliklerin üst düzey kişilik boyutlarıyla birleştirilmesine izin veren, kullanışlı bir şema olan (Spektor, 2011, s. 342) beş faktör kişilik ölçeğine göre kişilik özellikleri belirlenmiştir. En yüksek ortalamayı alan sorumluluk boyutunda, bu özelliği yüksek olan bireylerin disiplinli, planlı, düzenli, dikkatli, tedbirli, başarı yönelimli ve sorumluluk sahibi olduğu görülmektedir (Costa & McCrae, 1995, s. 25). Sorumluluk kişilik özelliği düşük olan bireyler ise düzensiz, esnek, dikkati dağınık, ertelemeye eğilimli, fevri, görev bilincinden uzak olarak tanımlanmaktadır (Burger, 2020, s. 255). Sorumluluğun görev bilinci, yükümlülük ve standartlara bağlılığı (Costa vd., 1991, s. 890) artırdığından üretkenlik karşıtı iş davranışının azalmasında ve örgüt içerisindeki karar ve uygulamalara yönelik fikirlerin dile getirilmesinde anlamlı işin aracı rolünün bulunduğu belirlenmiştir. Araştırma bulgularımıza paralel olarak Mert (2023), Zare ve Flinchbaugh (2019), Kaya Özbağ (2019), Sezici (2015), Koç ve Bayraktar (2019), Amin vd. (2018), Gültaş ve Tüzüner (2017), Mase (2016), Jensen ve Patel (2011), benzer sonuçlara erişerek sorumluluk ile anlamlı iş, dile getirme davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişkileri saptamıştır.

Kişilik ölçeği içerisinde en düşük ortalamayı alan duygusal dengelilik boyutu ele alındığında, bu özelliği düşük olan nevrotik bireylerin, amaçlarına ulaşmada engellerle karşılaştıklarında manipülatif üretkenlik karşıtı iş davranışlarını daha fazla kullanmalarında anlamlı işin aracı rolü olduğu saptanarak H3c ve H8c hipotezleri desteklenmiştir. Araştırma bulgularımıza paralel olarak Mert (2023), Kaya Özbağ (2019), Zare ve Flinchbaugh (2019), Koç ve Bayraktar (2019), Amin vd. (2018), Gültaş ve Tüzüner, 2017), Mase (2016), Jensen ve Patel (2011) benzer sonuçlara erişerek duygusal denge ile anlamlı iş ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişkiler saptamıştır.

Ölçek içerisinde dışa dönüklük boyutu ele alındığında dışa dönük bireylerin konuşkan, iyimser, samimi, örgüt içinde yeni fikirler üreten, iş birliği özelliklerine sahip kişiler olduğu bilinmektedir. Dışa dönüklük üretkenlik karşıtı iş davranışının sergilenmesinde, yapılan işlere yönelik anlamlılık hissinin artmasında ve örgüt içerisindeki karar ve uygulamalara yönelik fikirlerini dile getirilmesinde etkisi olduğu belirlenerek bu kapsamda oluşturulan hipotezler desteklenmiştir. Araştırma bulgularımıza paralel olarak Mert (2023), Koç ve Bayraktar (2019), Zare ve Flinchbaugh (2019), Amin vd. (2018), Gültaş ve Tüzüner (2017), Mase (2016), Sezici (2015), Lee vd. (2014), Harrison (2008), Avery (2003) benzer sonuçlara erişerek dışadönüklük ile anlamlı iş, dile getirme davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişkiler saptamıştır.

Etik liderlik ölçeği ortalamasının ortalama üzerinde olması bize sağlık sektöründeki liderlerin etik davranışlar sergilediği yönünde bir değerlendirme yapmamıza olanak tanımaktadır. Küreselleşme ile birlikte toplum yapılarında önemli değişimlerin ve skandalların çeşitli alanlara yansması ile sağlık hizmeti sunumu esnasında etik dışı davranışların sayısında artışlar meydana gelmiştir (Hart, 2005). Sağlık yöneticileri teknolojik ve farmakolojik gelişmeler sonucu artan rekabet, yetersiz ödenekler, değişen yasal düzenlemeler, mesleki sorumluluk sigortalarının yükselen maliyetleri, sağlık çalışanlarının rolü ve kapasitesini artırma konuları ile baş etme sürecinde etik ve ahlaki yolları aramak zorundadırlar. Bu bağlamda yöneticilerin etik liderlik ile etiği bir iletişim yöntemi olarak algılayarak takipçileri ile ilişki kurması sorunların çözümünde kullanışlı bir yol olarak görülmektedir. Böylelikle liderler etik davranışları pekiştirerek rol model olmakta ve astlarında bilinç oluşturmaktadır. Etik liderler yanlış olan bir duruma ya da davranışa karşı çıkarak onu engellemektedirler. Bu açıdan etik liderliğin yaygınlaşması ile kurumun ahlaki ve yasal olarak uygun görülmeyen durumlara düşme, başarı ve

performansında azalma tehlikesi giderilmiş olacaktır. Aynı zamanda bu liderler takipçilerinin işle ilgili süreçlerinde görüş ve önerilerde bulunmasına teşvik edeceklerdir. Bu bağlamda etik liderliğin üretkenlik karşıtı iş davranışı ve dile getirme davranışına etkisinde anlamlı işin aracı rolünün bulunduğu belirlenerek bu kapsamda kurulan hipotezler desteklenmiştir. Araştırma bulgularımıza paralel olarak etik liderliğin anlamlı işin üzerinde pozitif etkisinin bulunduğu Tahir (2020), Mostafa and Abed El-Motalib (2020), Lysova vd. (2019), Wang and Xu (2019) ve Demirtaş vd. (2017) gözlemlemişlerdir. Literatür incelendiğinde etik liderliğin dile getirme davranışı üzerinde pozitif etkisinin bulunduğu Yıldız ve Demirtaş (2022), Ünüvar ve Demirtaş (2021), Zeng ve Xu (2020), Sari (2019), Islam vd. (2018). Chen ve Hou (2016), Qi ve Ming-Xia (2014), Chin (2013), Avey vd. (2012), Walumbwa ve Schaubroeck (2009) tarafından saptanmışlardır. Huang vd. (2021), Bouzari vd. (2020), Kulualp ve Koçoğlu (2019), Wiernik ve Ones (2018), Khokhar ve Zia-ur-Rehman (2017), Yongjun (2017) ise çalışmalarında etik liderliğin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilediğini saptamışlardır.

Anlamlı iş ölçeğinin genel ortalaması ortalama üzerinde tespit edilmiştir. Sağlık çalışanları bakım hizmeti sunarken hasta merkezli yarar gözeterek toplum refahı için çaba göstermektedirler. Çalışanların mesleki yeterlilik ve sorumluluklara, bilimsel bilgiye ve hasta mahremiyetine bağlılılığı uzun ve yoğun geçen bir mesleki eğitim sürecinden itibaren önemli olarak görülmektedir. Bu durum çalışanların işlerini daha anlamlı olarak algılamasını sağlayacaktır. Anlamlı işin üretkenlik karşıtı iş davranışı ve dile getirme davranışını sergilemede etkileyici bir faktör olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda kurulan hipotezler desteklenmiştir. Araştırma bulgularımıza paralel şekilde Sirbu vd. (2023), Allan vd. (2019), Bülbül ve Ergün (2017) anlamlı işin üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde etkisi olduğunu belirlerken Thaker vd. (2021), Chen (2018), Raub ve Blunschi (2014) ise anlamlı işin dile getirme davranışı üstünde etkisi olduğunu saptamıştır.

Dile getirme davranış sonuçları da genel olarak ortalama düzeyde bir sonuç ortaya koymaktadır. WHO (2006) sağlık kurumlarında güvenliğe yönelik çalışmaların başarılı olabilmesi için ilk adımın çalışanların problemlere yönelik farkındalığını artırmak olduğunu ifade etmektedir. İkinci adım ise hatalardan öğrenmeyi kolaylaştıracak, suçlayıcı ve cezalandırıcı olmayan bir kültür geliştirmenin ve raporlamaları artırmanın

olduğunu ifade etmektedir. Sağlık çalışanlarının çoğunluğu hataların olduğu zaman önleildiğinde bildirilmesine gerek olmadığını düşünmektedir (Kılıç & Elbaş, 2014; Çakır & Tütüncü, 2009). Hataların insan kaynaklı olmasından ziyade sistem kaynaklı olduğu (Leape, 1994; 1854) göz önüne alındığında çalışanların bu gizli hataları dile getirmemeleri olası çözülebilir sorunların düzeltilmesini engelleyecektir. Açık iletişim ile gerçekleştirilen yapıcı dile getirme davranışları sonucunda yönetim ile olan ilişkiler geliştirilerek sorunların çözümünü kolaylaştıracaktır. Bu kapsamda liderlerin etigi iletişim aracı olarak kullanarak çalışanlarda anlamlı iş tutumunu geliştirmesi gerekmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının genel olarak düşük düzeylerde olduğu görülmüştür. Sağlık sektöründeki artan iş yükü, malzeme eksikliği, ekip çalışması gerekliliği, nöbetler, hastalarla doğrudan yakın etkileşim ve çalışma saatlerine bağlı olarak stresli işyeri durumlarına sürekli ve uzun süre maruz kalınması (Chaloff, 2008) üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmesini olası hale getirecektir. Katılımcıların en sık karşılaştıkları durum kurum politikalarını yapıcı olmayan biçimde eleştirmesidir. Etik liderlik ölçeğindeki ifadelerle yönelik değerlendirmelere bakıldığında çalışanların misilleme bir davranış olarak yapıcı olmayan biçimde eleştiri yaptıkları düşünülmektedir. Bu kapsamda liderlerin çalışanların memnuniyetsizliklerini ifade edebileceği ortamlar sağlaması üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önlenmesinde destek sağlayacaktır.

Bulgularımız literatüre paralel şekilde sağlık çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışı ve dile getirme davranışında kişilik ve etik liderliğin önemli rolünün olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bu etkide doğrudan değil anlamlı işin aracı rolü ile aktarıldığı saptanmıştır. Alanyazındaki üretkenlik karşıtı iş ve dile getirme davranışının belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen diğer çalışmalarda doğrudan kişilik, etik liderlik veya anlamlı iş değişkenlerine odaklanılırken araştırmamızda bu değişkenlerin bir arada ele alındığı görülmektedir. Bu bakımdan tez araştırmasının önemli bir çalışma özelliği taşıdığı söylenebilir. Araştırma sonuçlarının genelde örgütsel davranış alanına, özelde ise sağlık kurumlarındaki örgütsel davranış alanında çalışmalar yürüten akademik çevrelere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Uygulamaya Yönelik Öneriler

Çalışma kapsamında üretkenlik karşıtı iş ve dile getirme davranışlarının yönetilmesinde yol gösterici birtakım öneriler geliştirilmiştir.

Örgüt içerisinde çalışanların işlerine yönelik anlam kaybı tutumları, davranışları ve genel ruh sağlığını etkilemektedir. Kurum içerisinde birey, grup ve örgüt değerlerinin incelenmesi ve yeniden düzenlenmesi; işleri anlamlandıran ve destekleyen misyon beyanları, stratejik planlar ve performans değerlendirmeleri anlamlı işin gelişmesini sağlayacaktır. Böylelikle çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azalmasında ve dile getirme davranışlarının artırılmasında destek olacaktır.

Çalışanların kişilik özellikleriyle ilgilenmek üretkenlik karşıtı iş davranışını önlemeye ve dile getirme davranışlarını artırmaya yardımcı olabilir. Kişilik testleri ile uyumsuzluk veya mükemmeliyetçilik özelliği yüksek olan bireyler belirlenebilir ve bu bireylere yaygın olan kişisel standartlar ile performans arasındaki tutarsızlıklar üzerine derin düşünmeyi azaltmaya yardımcı olacak eğitimler sunulabilir. Örneğin bilişsel terapi eğitimleri ile çalışanların olumsuz düşünme kalıpları aktif olarak daha rasyonel veya uyumlu düşüncelerle değiştirmesine yardımcı olabilir. Ya da farkındalık eğitimleri ile çalışanların dikkatlerini kontrol etmelerine yardımcı olmak ve tutarsızlıklar hakkındaki olumsuz düşüncelerin uyumsuz düşüncelere dönüşmeden bilinçaltına yerleştirilmesinde engel olarak kullanılabilir. Ayrıca etik liderlik davranışlarını geliştirmek için eğitim programları sağlaması ve tasarlaması önerilmektedir. Ek olarak kuruluşlar, iş başvuranlarında dürüstlük düzeyi, ahlaki standartları ve başkalarına saygı unsurlarını değerlendirmeye alarak daha fazla etik liderler işe almalıdırlar.

Çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışını azaltmak için memnuniyetsizliklerin ifade edebildiği alternatif yollar sağlamak da yardımcı olabilir. Şikâyet prosedürlerini geliştirmek veya çalışanın dile getirmesi için başka mekanizmalar oluşturmak hataların azaltılmasında destek olacaktır. Sağlık Bakanlığı'nın uygulamaya koyduğu Güvenlik Raporlama Sistemi buna bir örnektir. Çalışanlar yaptıkları tıbbi hataları kimlik bilgilerini belirtmeden bildirim yapabilmektedirler. Böylelikle ceza alma veya dışlanmadan korkmadan hatalarını ifade edebilmektedirler. Tıbbi hataların dışında diğer olumsuz durumlar ile ilgili (yöneticilerin kötü muamele yapması vb.) dile getirebilen veya şikâyetleri daha üst düzey bir yöneticiye iletebilen çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışını gerçekleştirme olasılığı daha düşük olacaktır. Dile getirme davranışını artırmak isteyen kurumlar örgütsel hiyerarşiyi aşacak şekilde yapıcı önerileri toplamak için ombudsmanlığı araç olarak kullanabilirler.

Gelecekte Yapılacak Çalışmalara Öneriler

Akademik yazındaki tüm çalışmalar gibi araştırmamızın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle, araştırma Kayseri İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı klinik ve poliklinik hizmeti veren sağlık kuruluşları ve idari kurumlarda çalışan sağlık çalışanları ile sınırlıdır. Araştırmanın daha geniş gruplarda, farklı örgüt kültürü olan kurumlarda, sektörlerde veya meslek gruplarında yapılması çalışma sonuçlarının genellenebilirliği adına önem arz etmektedir. Ayrıca ilgili alanda güncellenen politika ve hukuki düzenlemeler doğrultusunda bir model kurularak uygulamalı analizler ile test edilmesinin literatüre önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Kaynak bağımlılığı kuramı içerisinde yer alan güç, hiyerarşik örgütlerin doğasında olan birçok örgütsel süreci ve sonucu etkileyen bir kavramdır. Takipçiler liderler ile iyi bir ilişki sürdürmenin sonucunda değerli kaynaklara erişebilmek için güce bağımlı olurlar. Bu durum insanlar arasındaki eşitsizlikleri kabul eden bir mesafe oluşturmaktadır. Literatürde güç mesafesi olarak adlandırılan bu durum çalışanların tutumları ve davranışlarını etkileyebilmektedir (Wei vd., 2017:3). Bu bağlamda çalışmamızın farklı güç mesafesine sahip ülkelerde veya örgütlerde yapılması araştırmanın sınırını genişletecektir.

Araştırma değişkenlerine ilişkin verilerin farklı zamanlarda toplanması sureti ile meydana gelen değişimler boylamsal araştırmalar ile incelenmektedir. Boylamsal araştırmalar kesitsel araştırmalardaki gibi anlık olarak veri toplanmadığından ölçmeden kaynaklı hatalar daha az görülmektedir (Gürbüz & Şahin, 2014; s. 112). Çalışmamızın 18 Nisan-22 Temmuz 2022 tarihleri arasında kesitsel olarak gerçekleştirildiği göz önüne alındığında çalışma değişkenlerinin farklı zaman dilimlerinde boylamsal olarak ele alınmasının ortak yöntem hatasının azaltılması yönünde literatüre değerli bilgiler sunacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abou Shaheen, R., & Aly Mahmoud, S. (2021). Relation between job crafting, nurses' job satisfaction and counterproductive work behaviors. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(3), 1497-1515.
- Adler, A. (1998). *Yaşama sanatı*. (Çev. K. Şipal). Say Yayınları. (Orijinal çalışma 1930'da yayımlandı).
- Ahmed Mohamed Ebrahim, S., & Mahmoud Eldeep, N. (2020). Workplace ostracism and counterproductive work behaviors among nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 11(3), 641-649.
- Akar, V., & Bekar, F. (2022). İşin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı covid-19 korkusunun düzenleyici rolü. *Journal of Economic & Social Research*, 9(17), 2148-1407.
- Akçakaya, M. (2010). *21.Yüzyılda Yeni Liderlik Anlayışı*. Adalet Yayınevi.
- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç., & Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the work and meaning inventory (WAMI): Validity and reliability study. *The Journal of European Education*, 3(2), 11-16.
- Al-Aali, L. A., & Ahmed, U. (2021). Addressing the issue of meaningful work during covid-19 through ldw model: An empirical study. *İlköğretim Online*, 20(4).
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of management studies*, 56(3), 500-528.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Holt.
- Amin, S. I., Shamsuddin, A. S., & bin Ahmad Razimi, M. S. (2018). Nexus between personality factors, Group norms and counterproductive work behaviour among employees in Nigerian Universities. *Nexus*, 10(8), 108-122
- Appelbaum, S. H., Shapiro, B. T., & Molson, J. (2006). Diagnosis and remedies for deviant workplace behaviors. *Journal of American Academy of Business*, 9(2), 14-20.

- Argyris, C. ve Schon, D. (1978). *Organizational learning: a theory of action approach*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Arıboğan, D. Ü. (1996). *Globalleşme senaryosunun aktörleri*, Der Yayınları.
- Arıkboğa, F. Ş. (2014). *Yönetim becerileri*. Der Yayınları.
- Ataç, Lale (2020). Çalışan sesliliğinin öncülleri ve sonuçları: Türkiye örnekleminde gerçekleştirilen araştırmalar bağlamında ilgili yazının genel değerlendirmesi ve bir meta-analiz çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1739-1755.
- Atak, H. (2013). On-maddeli Kişilik Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanması. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 50(4), 312-319.
- Aubé, C., Rousseau, V., Mama, C., & Morin, E. M. (2009). Counterproductive behaviors and psychological well-being: The moderating effect of task interdependence. *Journal of Business and Psychology*, 24, 351-361.
- Avery, D. R. (2003). Personality as a predictor of the value of voice. *The Journal of Psychology*, 137(5), 435-446.
- Avey, J. B., Palanski, M. E., & Walumbwa, F. O. (2011). When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. *Journal of Business Ethics*, 98(4), 573-582.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. & Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 21-34.
- Aykanat, Z. (2014). *Psikolojik sözleşmenin ihlali algısında örgütsel adaletin etkisi ve etik liderin aracı değişken olarak rolü: Kalkınma ajanslarında uygulama*, (Tez No. 357477) [Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Bailey, C., M. Lips-Wiersma, A. Madden, R. Yeoman, M. Thompson, & N. Chalofsky. (2019). The five paradoxes of meaningful work: Introduction to the special issue meaningful work: Prospects for the 21st century. *Journal of Management Studies*, 56 (3), 481–499.

- Baker, N. A., Jacobs, K., & Tickle-Degnen, L. (2003). A methodology for developing evidence about meaning in occupation: Exploring the meaning of working. *Occupation, Participation and Health*, 23(2), 57-66.
- Baltacı, A. (2017). Okul müdürlerinin öz-yeterlik algıları ve mesleğe yönelik tutumları arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 35-61.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 22(3), 161-173.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- Baymur, F. (1994). *Genel psikoloji* (14. Baskı). İnkılap ve Anka Basımevi.
- Bayram, D. (2021). *Çalışanın güven seviyesinin, çalışanın ses davranışı ve işyeri tutum ve davranışları arasındaki ilişkilerde düzenleyici etkisi*. (Tez no: 692870) [Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Bickes, D. M., Yılmaz, C., Samur, A., & Demirtaş, O. (2020). The relationship between perceived overqualification and counterproductive work behaviors: Moderating role of perceived distributive justice. *International Journal of Social Science Studies*, 8(1), 46-59.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley.
- Botero, I. C., & Van Dyne, L. (2009). Employee voice behavior: Interactive effects of LMX and power distance in the United States and Colombia. *Management Communication Quarterly*, 23(1), 84-104.
- Boudouda, N. E., & Gana, K. (2020). Neuroticism, Conscientiousness and extraversion interact to predict depression: A confirmation in a non-Western culture. *Personality and Individual Differences*, 167, 1-6.

- Bouzari, M., Safavi, H., & Vatankhah, S. (2020). The impact of ethical leadership on counterproductivity among cabin crews. *European Journal of Tourism Research*, 25, 2507.
- Britt, T. W., Adler, A. B. & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 53-63.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17 (6), 595-616.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Buecker, S., Maes, M., Denissen, J. J. A., & Luhmann, M. (2020). Loneliness and the big five personality traits: A meta-analysis. *European Journal of Personality*, 34, 8-28.
- Burger, J. M. (2020). *Kişilik*. (Çev. İ. D. Sarıoğlu) Kaknüs yayınları.
- Burris, E. R. (2012). The risks and rewards of speaking up: Managerial responses to employee voice. *Academy of Management Journal*, 55(4), 851-875.
- Burris, E. R., Detert, J. R., & Chiaburu, D. S. (2008). Quitting before leaving: The mediating effects of psychological attachment and detachment on voice. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 912.
- Bülbül, K. G., & Ergün, N. (2017). Counterproductive work behavior in air transportation organizations: A study on airline cabin services. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 407-424.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.
- Caspi, A., & Roberts, B. W. (2001). Personality development across the life course: The argument for change and continuity. *Psychological Inquiry*, 12(2), 49-66.
- Cattell, R. B. (1957). *Personality and motivation structure and measurement*. World Book Company.

- Ceylan, A. (2014). *Yönetimde insan ve davranış*, (3. baskı). Kuşak Matbaası.
- Chaloff, J. (2008). Mismatches in the formal sector, expansion of the informal sector: Immigration of health professionals to Italy. *OECD Health Working Papers*, No. 34, OECD Publishing, Paris.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Chalofsky, N., (2010). *Meaningful workplaces: Reframing how and where we work*. Wiley Publishing.
- Chen, A. S. Y., & Hou, Y. H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *The leadership quarterly*, 27(1), 1-13.
- Chen, G. (2007). *The meaning of meaningful work: Subject-object meaningfulness in knowledge work* [Doctoral dissertation, Michigan University]. <https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/134384/graceac.pdf?sequence=1>
- Chen, S. J., Wang, M. J., & Lee, S. H. (2018). Transformational leadership and voice behaviors: The mediating effect of employee perceived meaningful work. *Personnel Review*, 47(3), 694-708.
- Cheng, J. W., Lu, K. M., Chang, Y. Y., & Johnstone, S. (2013). Voice behavior and work engagement: the moderating role of supervisor-attributed motives. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(1), 81-102.
- Chin, T. (2013). How ethical leadership encourages employee voice behavior in China: The mediating role of organizational harmony. *International Business Research*, 6(10), 15-24.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. John Wiley&Sons.
- Cloninger, C. R., Appleyard, J., Mezzich, J. E., Salloum, I., & Snaedal, J. (2021). Health is a creative adaptive process: Implications for improving health care and reducing burn-out around the world. *World Medical Journal*, 67(3), 2-11.

- Correia, I., & Almeida, A. E. (2020). Organizational justice, professional identification, empathy, and meaningful work during COVID-19 pandemic: Are they burnout protectors in physicians and nurses? *Frontiers in Psychology*, 11, 3545.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical personality assessment using the revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Costa, P. T. Jr., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the neo personality inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898.
- Crant, J. M., Kim, T. Y., & Wang, J. (2011). Dispositional antecedents of demonstration and usefulness of voice behavior. *Journal of Business and Psychology*, 26, 285-297.
- Cropanzano, R. & Rupp, D. E. (2008). Social exchange theory and organizational justice: Job performance, citizenship behaviors, Multiple foci, And a historical integration of two literatures. S.W. Gilliland, D.D. Steiner & D.P. Skarlicki (Eds) içinde, *Research in social issues in management: Justice, morality, and social responsibility*, Information Age Publishing INC. ss. 63-99.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M.S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 1-38.
- Csikszentmihalyi, M., (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Çakır, A., & Tütüncü, Ö. (2009). *İzmir ili hastanelerinde hasta güvenliği algısı*. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı, Antalya.
- Çankır, B. (2016). Çalışanlarda pozitif ses çıkartma davranışı nasıl oluşur? Örgütsel güven, Psikolojik sözleşme ihlali, Lider-üye etkileşimi ile pozitif ses çıkartma davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 1-12.

- Çapri, B. (2020). *Geçmişten günümüze kişilik kuramları* (1. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çavmak, D., & Demirtaş, Ö. (2020). Dile getirme davranışı (voice behavior) ölçeğinin Türkçe adaptasyonu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 17-28.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.
- Dalal, R. S., Lam, H., Weiss, H. M., Welch, E. R., & Hulin, C. L. (2009). A within-person approach to work behavior and performance: Concurrent and lagged citizenship-counterproductivity associations, and dynamic relationships with affect and overall job performance. *Academy of Management Journal*, 52(5), 1051-1066.
- De Clercq, D., & Pereira, R. (2023). Unfair, Uncertain, And unwilling: How decision-making unfairness and unclear job tasks reduce problem-focused voice behavior, unless there is task conflict. *European Management Journal*. 41(3), 354-365.
- De Klerk, J. J., (2005). Spirituality, Meaning in life, and work wellness: A research agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 64-68.
- Deary, I., & Matthews, G. (1993). Personality traits are alive and well. *The Psychologist*, 7(6): 289- 336.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirtaş, O., Hannah, S. T., Gök, K., Arslan, A., & Çapar, N. (2017). The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, Organizational identification, And envy. *Journal of Business Ethics*, 145, 183-199.
- Demirtaş, E. T. (2017). Kişilik ve kişiliğin temel kavramaları. D. G. Kurt, E. Çetinkaya-Yıldız, & D. Avcı (Ed.) içinde, *Kişilik Kuramları: Gerçek yaşamadan Kişilik Analizi Örnekleriyle* (4.Baskı ss. 2-5). Pegem Akademi.

- Demirtaş, Ö. (2013). *Etik liderlik davranışlarının algılanan etik iklim üzerindeki etkisi, örgütsel politik algılamaların aracı rolü*. (Tez No. 340243) [Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open? *Academy of management journal*, 50(4), 869-884.
- Detert, J.R., & Edmondson, A.C. (2011). Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. *Academy of Management Journal*, 54, 461-488.
- Dewangan, R. & Verghese, M. (2018). Predictors of workplace deviant behavior. *International Journal of Academic Research and Development*, 3(2), 974-977.
- Dolgun, U. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Drucker, P. (2011). *Büyük değişimler çağında yönetim* (2. Basım) (Çev. Z. Dicleli). Optimist Yayınları.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *Leadership Quarterly*, 16, 807-833.
- Dupré, K. E., Inness, M., Connelly, C. E., Barling, J., & Hopton, C. (2006). Workplace aggression in teenage part-time employees. *Journal Of Applied Psychology*, 91(5), 987-997.
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1986). Gender and aggressive behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychological Bulletin*, 100(3), 309-330.
- Elçi, M., Şener, İ., & Alpkın, L. (2013). The impacts of ethical leadership on the antisocial behavior of employees: The mediating role of ethical climate. *Journal of Global Strategic Management*, 14, 57-66.
- ERC (Ethics Resource Center) (2007). *National business ethics survey 2007: An inside view of private sector ethics*. Ethics Resource Center.
- Erdoğan, S., Nahçıvan, N., Esin, M. N., & İbrikçi, S. (1994). Sağlığı sürdürme, sağlığı geliştirme ve hemşirelik. *Hemşirelik Bülteni*, 8(32), 28-36.

- Eren, S. S. & Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 109-128.
- Erez, A., Lepine, J. A., & Elms, H. (2002). Effects of rotated leadership and peer evaluation on the functioning and effectiveness of self-managed teams: A quasi-experiment. *Personnel Psychology*, 55(4), 929-948.
- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological Issues*, 1(1), 1-171.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2015). Servant leadership and voice behavior in higher education. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(4), 29-41
- Eroğlu, F., (2021). *Davranış bilimleri*, (16. Baskı), Beta Basım.
- Evcimen, C., Çakıcı, A., & Çakıcı, C. (2020). İşin anlamlılığının sapma davranışı ve performansa etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23 (2), 672-683.
- Ewen, R. B. (2009). *An introduction to theories of personality*. East Sussex, UK, Psychology.
- Eysenck, H. J. (1990). Genetic and environmental contributions to individual differences: The three major dimensions of personality. *Journal of Personality*, 58(1), 245-261.
- Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 26(4), 596-607.
- Feng, L., LI, J., Feng, T. & Jiang, W. (2019). Workplace ostracism and jobperformance: Meaning at work and family support as moderators. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(11), 1-13.
- Ferguson, C. J., (2010). Genetic contributions to antisocial personality and behavior: A meta-analytic review from an evolutionary perspective. *The Journal of Social Psychology*, 150(2), 160-180.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.
- Freud, S. (1989). *The ego and the id*. W.W. Norton & Company.
- Frankl, V. E. (2004). Logos, paradox, and the search for meaning, cognition and psychotherapy. Michael. J. Mahoney ve Arthur Freeman (Ed) içinde, *New York: Springer Publishing*.
- Friedman, H.S., & Schustack, M.W. (1999). *Personality: Classic theories and modern research*. Allyn and Bacon.
- Fromm, E. (1996). *Kendini savunan insan*. (Çev. N. Arat), Say Yayınları.
- Galton, F. (1884). Measurement of character. *Fortnightly Review*, 42, 179-185.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference* (17.0 update). Pearson.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the big-five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504-528.
- Grant, A. (2013). Rocking the boat but keeping it steady: The role of emotion regulation in employee voice. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1703-1723.
- Gruys, M. L. (2000). *The dimensionality of deviant employee behavior in the workplace*. (UMI No. 9972966) [Doctoral dissertation, University of Minnesota]. ProQuest Dissertations & Theses veri tabanından erişildi.
- Gülcan, M. G., Kılınç, A. Ç. & Çepni, O. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 123-142.
- Gülgöz, S. (2002). Five-factor model and the NEO-PI-R in Turkey. R. R. McCrae & J. Allik (Ed.) içinde, *The five-factor model of personality across cultures* (ss. 175-196). Kluwer Academic/ Plenum Publishers.
- Gültaş, İ., & Tüzüner, V. L. (2017). Verimlilik karşıtı iş davranışlarının beş faktör kişilik özellikleri ve bilişsel yetenek ile ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(1), 47-61.

- Güney S. (2020). *Davranış bilimleri* (13. Baskı), Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Department of Administrative Sciences: Yale University.
- Hair, F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2014). *Pearson new international edition. Multivariate data analysis*, Seventh Edition. Pearson Education Limited Harlow.
- Han, S.H., Sung, M. & Suh, B. (2020). Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement, *Human Resource Development International*, 24(1), 1–20.
- Harpaz, I. (2002). Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 11(2), 177-198.
- Harpaz, I., & Fu, X. (2017). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *In Work and Organizations in Israel*, Routledge, ss. 87-112.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship, *The Leadership Quarterly*, 18(3), 252-263.
- Harrison, M. M. (2008). *Finding meaning in the every day: An in-depth investigation of meaningful work experiences*. [Doctoral dissertation, The Pennsylvania State University]. https://etda.libraries.psu.edu/files/final_submissions/4246.
- Hart, D., Atkins, R., & Matsuba, M. (2008). The association of neighborhood poverty with personality change in childhood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(6), 1048-1061.
- Hart, S.E. (2005). Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(2), 173-177.

- Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., LeBlanc, M. M., & Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 228–238.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states* (25). Harvard university press.
- Hoffeditz, E. L. (1934). Family resemblances in personality traits: From the psychological laboratory of the University of Nebraska. *The Journal of Social Psychology*, 5(2), 214-227.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative science quarterly*, 35(2), 286-316.
- Hogan, J., & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied psychology*, 74(2), 273–279.
- Holbeche, L., & Springett, N. (2004). *In search of meaning at work*. Roffey Park, Horsham.
- Holland, P., Cooper, B. K., Pyman, A., & Teicher, J. (2012). Trust in management: The role of employee voice arrangements and perceived managerial opposition to unions. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 377-391.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- Hon, A. H., Chan, W. W., & Lu, L. (2013). Overcoming work-related stress and promoting employee creativity in hotel industry: The role of task feedback from supervisor. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 416-424.
- Horowitz, C. R., Suchman, A. L., Branch, W. T., & Frankel, R. M. (2003). What do doctors find meaningful about their work? *Annals of Internal Medicine*, 138, 772–775.
- Huang, S. Y., Li, M. W., & Chang, T. W. (2021). Transformational leadership, ethical leadership, and participative leadership in predicting counterproductive work behaviors: Evidence from financial technology firms. *Frontiers in psychology*, 12, 658-727.

- Hunt, R. J., Pavlish, C., Brueshoff, B., & Cross, S. (2009). Meaningful moments in public health nursing. *American Public Health Association, Philadelphia, PA*.
- Irgens, O. M. (1995). Situational leadership: A modification Hersey and Blanchard. *Leadership & Organization Development Journal*, 16(2), 36.
- Islam, T., Ahmed, I., & Ali, G. (2018). Effects of ethical leadership on bullying and voice behavior among nurses: Mediating role of organizational identification, poor working condition and workload. *Leadership in Health Services*, 32(1), 2-17.
- İlal, G. K., (1984). *Tıpsal psikoloji tüpta davranış bilimleri* (2. baskı). Beta Bası Yayım Dağıtım.
- Jada, U. R., & Mukhopadhyay, S. (2018). Empowering leadership and constructive voice behavior: a moderated mediated model. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(2), 226-241.
- Jager, A. J., Tutty, M. A., & Kao, A. C. (2017). Association between physician burnout and identification with medicine as a calling. *In Mayo Clinic Proceedings*, 92(3), 415-422.
- Jain. N. K. (2005). *Organizational Behaviour* (1. Baskı). Atlantic Publishers & Distributors.
- Janssen, J. L., Lysova, E. I., Wickert, C., & Khapova, S. N. (2022). Employee reactions to CSR in the pursuit of meaningful work: A case study of the healthcare industry. *Frontiers in Psychology*, 13, 969839.
- Jena, L. K., Bhattacharyya, P., & Pradhan, S. (2017). Employee engagement and affective organizational commitment: Mediating role of employee voice among Indian service sector employees. *Vision*, 21(4), 356-366.
- Jensen, J. M., & Patel, P. C. (2011). Predicting counterproductive work behavior from the interaction of personality traits. *Personality and Individual Differences*, 51(4), 466-471.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The big five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. L. A. Pervin & O. P. John (Ed.) içinde, *Handbook of personality: Theory and research* (ss. 102–138). Guilford Press.

- Jordan, J. (2002). *Ethical leadership and communication*, [Doktora Tezi, Columbus State University]. https://csuepress.columbusstate.edu/theses_dissertations/125/
- Kappagoda, U. W. M. R. (2013). The impact of five-factor model of personality on organizational commitment of English teachers in Sri Lankan Government Schools. *International Journal of Physical and Social Sciences*, 3(1).
- Kassing, J. W. (2002). Speaking up: Identifying employees' upward dissent strategies. *Management Communication Quarterly*, 16(2), 187-209.
- Kaya Özbağ, G. (2019). The Role Of Personality In Counterproductive Work Behaviour. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 54, 281-289.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 18-25.
- Keski, F., & Saltürk, M. (2008). Stratejik hedeflere ulaşmada yöneticilerin kişisel davranış farklılıkları. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 187-212.
- Kessler, S. R., Bruursema, K., Rodopman, B., & Spector, P. E. (2013). Leadership, interpersonal conflict, and counterproductive work behavior: An examination of the stressor-strain process. *Negotiation and Conflict Management Research*, 6 (3), 180-190.
- Khokhar, A. M., & Zia-ur-Rehman, M. (2017). Linking ethical leadership to employees' performance: Mediating role of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(1), 222-251.
- Kılıç, H. S., & Elbaş, N. Ö. (2014). Bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşire ve doktorların hasta güvenliği hakkındaki bilgileri ve tıbbi hataların bildirilmesi hakkındaki görüşleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(2), 97-104.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar; yönetimi ve bir uygulama çalışması*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Koç, F. P., & Bayraktar, O. (2019). Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisi. *Istanbul Commerce University Journal of Social Sciences/Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 19-39.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği* (15. Baskı), Beta Yayınları.
- Koptagel, G. (2001). *Davranış bilimleri*. Nobel Tıp Kitabevleri.
- Köknel, Ö. (1997). *İnsanı anlamak*. Altın Yayıncılık, İstanbul.
- Kuchinke, K. P., Ardichvili, A., Borchert, M., & Rozanski, A. (2009). The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia. *Journal of European Industrial Training*, 33(2), 104-124.
- Kulualp, H. G., & Koçoğlu, C. M. (2019). The open door to prevent counterproductive work behavior: Ethical leadership. *Anais Brasileiros de Estudos Turísticos*, 9, 1-13
- Kundi, Y. M., Sardar, S., & Badar, K. (2022). Linking performance pressure to employee work engagement: The moderating role of emotional stability. *Personnel Review*, 51(3), 841-860.
- Larsson, H., Andershed, H., & Lichtenstein, P. (2006). A genetic factor explains most of the variation in the psychopathic personality. *Journal of Abnormal Personality*, 115, 221- 230.
- Lau, V. C., Au, W. T., & Ho, J. M. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology*, 18, 73-99.
- Le Pine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of applied psychology*, 83(6), 853–868.
- Leape, L. L. (1994). Error in medicine. *Jama*, 272(23), 1851-1857.
- Lee, G. L., Diefendorff, J. M., Kim, T. Y., & Bian, L. (2014). Personality and participative climate: Antecedents of distinct voice behaviors. *Human Performance*, 27(1), 25-43.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with big

- five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of applied psychology*, 86(2), 326-336.
- LePine, J.A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83, 853-868.
- Li, C., Murad, M., Shahzad, F., Khan, M. A. S., & Ashraf, S. F. (2020). Dark tetrad personality traits and counterproductive work behavior among doctors in Pakistan. *The International Journal of Health Planning and Management*, 35(5), 1173-1192.
- Liu, Y., Long W. "Rico" Lam, & Loi, R. (2012). Ethical leadership and workplace deviance: The role of moral disengagement. In *Advances in global leadership* (pp. 37-56). Emerald Group Publishing Limited.
- Low, Y. M., Sambasivan, M., & Ho, J. A. (2021). Impact of abusive supervision on counterproductive work behaviors of nurses. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(2), 250-278.
- Lucas, R. E., Diener, E., Grob, A., Suh, E. M., & Shao, L. (2000). Cross-cultural evidence for the fundamental features of extraversion. *Journal of personality and social psychology*, 79(3), 452-468.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.
- Maharaj, I., & Schlechter, A. F. (2007). Meaning in life and meaning of work: Relationships with organisational citizenship behaviour, commitment and job satisfaction. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 16(3), 24-41.
- Mahsud, R., Yukl, G. & Prussia, G. (2010). Leader empathy, ethical leadership, and relations-oriented behaviors as antecedents of leader-member exchange quality. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 561-577.
- Mansi, A. (2019). *Personality at work: an empirical investigation into higher order factors underpinning the socioanalytic theory of personality* [Doctoral dissertation, Birkbeck, University of London].

<https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/40437/1/PHD%20MANSI%20Master%2031%207%202019.pdf>

- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647-660.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 36-50.
- Mase, J. A. (2016). Personality factors as predictors of counterproductive work behaviour among Benue State Civil Servants. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 3(12), 139-151.
- May, D., Gilson, R., & Harter, L. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 95, 7-16.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. B. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 1-13.
- Maynes, T. D., & Podsakoff, P. M. (2014). Speaking more broadly: an examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors. *Journal of applied psychology*, 99(1), 87-112.
- McCrae, R. R., & Costa J.P.T. (1985). Openness to experience. *Perspectives in personality*, 1, 145-172.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1989). More reasons to adopt the five-factor model. *American Psychologist*, 44(2), 451-452. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.2.451>

- Mcmartin, J. (2020). *Personality Psychology* (Çev. D. G. Kurt, & S. Demirtaş Zorbaz,). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mehmedoğlu, A.U. (2004). *Kişilik ve din*. Dem Yayınları.
- Mert, M. (2023). The mediator role of burnout in the effect of personality on counterproductive work behaviors/kişiliğin üretkenlik karşıtı iş davranışına olan etkisinde tükenmişliğin aracı rolü. *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi*, 7(1), 152-171.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). Are the emotionally intelligent good citizens or counterproductive? A meta-analysis of emotional intelligence and its relationships with organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Personality and Individual Differences*, 116, 144-156.
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159-68.
- Morgan, C.T. (2009). *Psikolojiye giriş*. (Çev. S. Karakaş, R. Eski), Eğitim Akademi Yayınları.
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management annals*, 5(1), 373-412.
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 173-197.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Mostafa, A. M. S., & Abed El-Motalib, E. A. (2020). Ethical leadership, work meaningfulness, and work engagement in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 112-131.

- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11(2/3), 145-165.
- Mullins, J. L. (1996). *Management and organizational behavior* (4. Baskı). Pitman Publishing.
- Neuman, J. H., ve Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391-419.
- Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (2005). Aggression in the workplace: A socialpsychological perspective. S. Fox ve P. E. Spector (Ed.) içinde, *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (ss. 13-40). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Newman, A., Kiazad, K., Miao, Q., & Cooper, B. (2014). Examining the cognitive and affective trust-based mechanisms underlying the relationship between ethical leadership and organisational citizenship: A case of the head leading the heart?. *Journal of Business Ethics*, 123(1), 113-123.
- Ng, K. Y., Van Dyne, L., & Ang, S. (2019). Speaking out and speaking up in multicultural settings: A two-study examination of cultural intelligence and voice behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 151, 150-159.
- Nikolaou, I., Vakola, M., & Bourantas, D. (2008). Who speaks up at work? Dispositional influences on employees' voice behavior. *Personnel review*, 37(6), 666-679.
- 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.
- Okumuş, F., Koyuncu, M., & Günlü, E. (2012). *İşletmelerde stratejik yönetim* (1. Basım), Seçkin Yayıncılık.
- O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996). Organization-motivated aggression: A research framework. *Academy of Management Review*, 21(1), 225-253.

- Omar, F., Halim, F. W., Zainah, A., Farhadi, H., Nasir, R., & Khairudin, R. (2011). Stress and job satisfaction as antecedents of workplace deviant behavior. *World Applied Sciences Journal*, 12(16), 45-51.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*, Kaan Kitabevi.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış* (5. Baskı), Ekin Yayınevi.
- Palomaki, J., Laakasuo, M., Castren, S., Saastamoinen, J., Kainulainen, T., & Suhonen, N. (2021). Genetic and environmental determinants of temperament: A comprehensive study based on Polish and German samples. *Journal of Personality*, 89(5), 1081-1094.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2005). Workplace incivility. S. Fox ve P. E. Spector (Ed.) içinde, Counterproductive work behavior: *Investigations of actors and targets* (ss. 177-200). Washington, DC: American Psychological Association.
- Penney, L. M., Hunter, E. M., & Perry, S. J. (2011). Personality and counterproductive work behaviour: Using conservation of resources theory to narrow the profile of deviant employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 58-77.
- Penney, L.M., & Spector, P.E (2002) Narcissism and counterproductive work behavior: do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 126-134.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (2001). *Personality theory and research*. New York: Wiley.
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R. L., Den Hartog, D. N., & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 259-278.
- Pletzer, J. L. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 369-383.
- Polatçı, S., & Sobacı, F. (2021). Covid-19 küresel salgınında iş performansı için aranan kaynak olarak işin anlamı: Doktorlar üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 185-207.

- Prasadika, G. H. H. P., & Nishanthi, H. M. (2018). Perceived employee voice and organizational commitment: A case of Sri Lanka. *Asian Journal of Empirical Research*, 8(9), 330-341.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 309, 327. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Probst, T. M., Stewart, S. M., Gruys, M. L., & Tierney, B. W. (2007). Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 479-497.
- Puffer, S. M. (1987). Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 615 -621.
- Pyman, A., Cooper, B., Teicher, J., & Holland, P. (2006). A comparison of the effectiveness of employee voice arrangements in Australia. *Industrial Relations Journal*, 37(5), 543-559.
- Qi, Y. & Ming-Xia, L. (2014). Ethical leadership, organizational identification and employee voice: Examining moderated mediation process in the Chinese insurance industry. *Asia Pacific Business Review*, 20(2), 231–248.
- Ratiu, L., Curseu, P. L., & Fodor, O. C. (2022). Death anxiety, job satisfaction and counterproductive work behaviors during the COVID-19 pandemic: a comparative study of healthcare and non-healthcare professionals. *Psychology, Health & Medicine*, 27(9), 2030-2042.
- Raub, S., & Blunschi, S. (2014). The power of meaningful work: How awareness of CSR initiatives fosters task significance and positive work outcomes in service employees. *Cornell Hospitality Quarterly*, 55(1), 10-18.
- Raub, S., & Robert, C. (2013). Empowerment, organizational commitment, and voice behavior in the hospitality industry: Evidence from a multinational sample. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 136-148.
- Resick, C. J., Hargis, M. B., Shao, P., & Dust, S. B. (2013). Ethical leadership, moral equity judgments, and discretionary workplace behavior. *Human relations*, 66(7), 951-972.

- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359.
- Rest, J., Narvaez, D., Thoma, S. J., & Bebeau, M. J., (2000). A Neo-Kohlbergian Approach to Morality Research. *Journal of Moral Education*, 29(4), 381-395.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış*. (Çev. İ. Erdem). Nobel Yayın, 14. Basımdan. (Orijinal çalışma 2003'te yayımlandı).
- Roberts, B. W., Caspi, A., & Moffitt, T. E. (2003). Work experiences and personality development in young adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(5), 582-593.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29 (1), 68-74.
- Ruiz Quintanilla, S. A., & Wilpert, B. (1988). The meaning of working – Scientific status of a concept. V. de Keyser & T. Qvale & B. Wilpert & S. A. Ruiz Quintanilla (Eds.) içinde, *The meaning of work and technological options* (pp. 3-14).
- Chichester: Wiley and Sons. Rusbult, C. E., Zembrodt, I. M., & Gunn, L. K. (1982). Exit, voice, loyalty, and neglect: Responses to dissatisfaction in romantic involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), 1230–1242.
- Saad Saleh Ali, M., & Abdelwahab Ibrahim Elsayed, A. (2022). Correlation between organizational cynicism and counterproductive work behaviors among nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 13(2), 1601-1614.
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. N. Anderson, D. Ones, D. Sinangil ve C. Viswesvaran (Ed.) içinde, *International handbook of work psychology* (ss. 145-164). London: Sage Publications.

- Sarıçam, H., & Yaman, E. (2015). Psikoşiddetin iş anlamına etkisi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3(2), 16-26.
- Sari, U. T. (2019). The effect of ethical leadership on voice behavior: The role of mediators organizational identification and moderating self-efficacy for voice. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1), 48-66.
- Sayar, K. (2003a). Sosyokültürel açıdan kişilik bozuklukları, *Yeni Symposium*, 41(2), 71-77.
- Sayar, K. (2003b). Kültürel bakış açısından benlik ve kişilik, *Yeni Symposium*, 41(2), 78-85.
- Schaubroeck, J. M., Hannah, S. T., Avolio, B. J., Kozlowski, S. W., Lord, R. G., Trevino, L. K., & Peng, A. C. (2012). Embedding ethical leadership within and across organization levels. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1053-1078.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2013). *Theories of personality* (10. Baskı). Wadsworth Cengage Learning.
- Sertoğlu, R. (2010). *Stratejik Liderlik*, Etap Yayınevi.
- Sezici, E. (2015). Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde kişilik özelliklerinin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (14), 1-22.
- Shahjehan, A., Shah, S. I., & Afsar, B. (2020). The moderating effect of defensive voice belief on the curvilinear relationship between organizational identification and voice behavior in the hospitality industry. *Current Psychology*, 1-13.
- Sirbu, A.-A., Ion, A., Dorobanțu, I. E., & Oprea, B. (2023). Meaningful Work and Counterproductive Work Behaviors: A Serial Mediation. *Psihologia Resurselor Umane*, 21(1), 41-52.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesin: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.

- Sökmen, A., & Tarakçıoğlu, S. (2013). *Mesleki Etik (Etik- Yönetmelik Etik-Sosyal Sorumluluk)*. Detay Yayıncılık.
- Sparks, J. R., & Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: an investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(8), 849-869.
- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human resource management review*, 21(4), 342-352.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. ve Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organisational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior? *Applied Psychology*, 59(1), 21-39.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spurgen, E. (2015). Do business leaders have role-model obligations to be good political actors? *Business and Society Review*, 120(2), 277-301.
- Srivastava, S. (2016). Work deviant behavior-employee engagement: An empirical investigation of the role of ethical leadership of Indian Middle level managers. *Drishtikon: A Management Journal*, 7(2), 53-65.
- Steger, M. F., B. J. Dik, & R. D. Duffy. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment* 20 (3): 322-337.

- Steinbauer, R., Renn, R. W., Taylor, R. R., & Njoroge, P. K. (2014). Ethical leadership and followers' moral judgment: The role of followers' perceived accountability and self-leadership. *Journal of business ethics*, 120(3), 381-392.
- Storms, P. L., & Spector, P. E. (1987). Relationships of organizational frustration with reported behavioural reactions: The moderating effect of locus of control. *Journal of occupational psychology*, 60(3), 227-234.
- Sutin, A., Costa, P., Wethington, E., & Eaton, W. (2010). Turning points and lessons learned: Stressful life events and personality trait development across middle adulthood. *Psychology and Aging*, 25, 524-533.
- Şener, E., Çetinkaya, F. F., Yüksel, A. N., & Akkoca, Y. (2018). Pozitif ses çıkartma davranışının öncülü olarak iletişim doyumu. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 165-175.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2011). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (7. Baskı), Gazi Kitabevi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı). Boston: Allyn and Bacon.
- Tahir, M. (2020). The role of ethical leadership in promoting employee innovative work behavior mediated by the perceived meaningful work among the ICT sector staff in Oman. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 2(5), 401-415.
- Tatar, A., Bildik, T., Saltukoğlu, G., & Dinçel, M. G. (2014). Klinik olmayan örnekleme beş faktör kişilik envanteri belirti tarama amaçlı kullanılabilir mi?: Ön Çalışma. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (4), 181-199. DOI: 10.16947/fsmiad.56329
- Tepper, B. J., Duffy, M. K., Henle, C. A., & Lambert, L. S. (2006). Procedural injustice, victim precipitation, and abusive supervision. *Personnel Psychology*, 59(1), 101-123.
- Thaker, V., Jiang, L., & Xu, X. (2021). A test of competing theoretical models of meaningful work as a moderator in the curvilinear relationship between job

- insecurity and employee voice. *International Journal of Stress Management*, 28(3), 165–175.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Thurstone, L. L. (1934). The vectors of the mind. *Psychological Review*, 41(1), 1-32.
- Tınar, M. Y. (1999). *Çalışma yaşamı ve kişilik*. MESS, Mercek Dergisi, 14(2), 92-97.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International journal of Nursing Practice*, 24(2), 1-6.
- Topcu, M. K., Gürsoy, A., & Taşbaşı, B. (2013). *Etik iklim algısının bireysel yenilikçilik davranışlarına etkisinde hizmetkâr liderliğin rolü*. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 612-617.
- Trevino, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal Of Management*, 32(6), 951-990.
- Trevino, L.K., Hartman L.P., & Brown M. (2000) Moral person and moral manager: how executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42 (4), 128-142.
- Tuna M., Bircan H., & Yeşiltaş M., (2012). Etik liderlik ölçeği’nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.
- Turan, Z. (2011). Finansal piyasalar ve küreselleşme. *Mevzuat Dergisi*, 14(162), 1-11.
- Uche, I. I., Olusoji, G., Wuraola, A., & Adebisi, S. A. (2018). The relationships between organizational determinants and counterproductive work behaviors among employees in the Nigerian maritime industry. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(1), 203-212.
- Ugwu, L. I., Enwereuzor, I. K., Fimber, U. S., ve Ugwu, D. I. (2017). Nurses’ burnout and counterproductive work behavior in a Nigerian sample: The moderating role of emotional intelligence. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 7, 106-113.

- Uğurlu, C.T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi*, (Tez No. 240524) [Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Uzunçarşılı, Ü., Toprak, M., & Ersun, O. (2000). *Şirket kültürü ve iş prensipleri*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları (Yayın No:2000-4).
- Üngüren, E. (2011). Psikobiyolojik kişilik kuramı ekseninde yöneticilerin kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve örgütsel sonuçlara yansımaları. (Tez No. 280444) [Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Ünüvar, B., & Demirtaş, Ö. (2021). Etik liderlik davranışlarının dile getirme davranışı aracılığıyla örgütsel adalet algısına etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7(1), 117-129.
- Van Den Akker, L., Heres, L., Lasthuizen, K., & Six, F. (2009). Ethical leadership and trust: It's all about meeting expectations. *International Journal of Leadership Studies*, 5(2), 102-122.
- Van Den Heuvel, M., Demerouti, E., Schreurs, B. H., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2009). Does meaning-making help during organizational change? Development and validation of a new scale, *Career Development International*, 14(6), 508-533.
- Van Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of management studies*, 40(6), 1359-1392.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management journal*, 41(1), 108-119.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & McLean Parks, J. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. L. L. Cummings & B. M. Staw (Ed.) içinde, *Research in organizational behavior*, 17(1), 215-285. Greenwich, CT: JAI.
- Van Gils, S., Van Quaquebeke, N., Van Knippenberg, D., Van Dijke, M., & De Cremer, D. (2015). Ethical leadership and follower organizational deviance: The

- moderating role of follower moral attentiveness. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 190-203.
- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization Science*, 7(2), 151-165.
- Venkataramani, V., & Tangirala, S. (2010). When and why do central employees speak up? An examination of mediating and moderating variables. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 582-591.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 101-125.
- Wallace, J. E. (2019). Meaningful work and well-being: A study of the positive side of veterinary work. *Veterinary Record*, 185(18), 571-571.
- Walumbwa, F. O., & Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of applied psychology*, 94(5), 1253-1278.
- Wang, Q., Weng, Q., McElroy, J. C., Ashkanasy, N. M., & Lievens, F. (2014). Organizational career growth and subsequent voice behavior: The role of affective commitment and gender. *Journal of vocational behavior*, 84(3), 431-441.
- Wang, Z., & Xu, H. (2019). When and for whom ethical leadership is more effective in eliciting work meaningfulness and positive attitudes: The moderating roles of core self-evaluation and perceived organizational support. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 919-940.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Wei, C., Sun, X., Liu, J., Zhou, C., & Xue, G. (2017). High power distance enhances employees' preference for likable managers: A resource dependency perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-14.
- Wiernik, B. M., & Ones, D. S. (2018). Ethical employee behaviors in the consensus taxonomy of counterproductive work behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 26(1), 36-48.

- Withey, M. J., & Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative science quarterly*, 34(4), 521-539.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.
- World Health Organization (WHO). (2006). *World alliance for patient safety forward programme 2006-2007*.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/69349/WHO_EIP_HDS_PSP_2006.1_eng.pdf
- Wright, T. A., & Quick, J. C. (2011). The role of character in ethical leadership research. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 975-978.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.
- Wu, W., Qu, Y., Zhang, Y., Hao, S., Tang, F., Zhao, N., & Si, H. (2019). Needs frustration makes me silent: Workplace ostracism and newcomers' voice behavior. *Journal of Management & Organization*, 25(5), 635-652.
- Yazgan İnanç, B., & Yerlikaya, E. E. (2008). *Kişilik kuramları* (1.Baskı). Pegem Yayıncılık.
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235-251.
- Yeşiltaş, M., Çeken, H., & Sormaz, Ü. (2012). Etik liderlik ve örgütsel adaletin örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 18-39.
- Yıldız, A. T., & Demirtaş, Ö. (2022). Sağlık işletmelerinde etik liderliğin dile getirme davranışları aracılığıyla iş performansına etkisi: örgütsel aidiyetin düzenleyici rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(3), 1334-1346.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul müdürlerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi*. (Tez No. 189460)

[Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

- Yılmaz, A., & Eroğlu, C. (2013). *Davranış bilimleri ve örgütsel davranış*. Detay Yayıncılık.
- Ying, L., & Cohen, A. (2018). Dark triad personalities and counterproductive work behaviors among physicians in China. *The International Journal of Health Planning and Management*, 33(4), 985-998.
- Yongjun, Z. (2017). Ethical leadership and counterproductive work behavior: Mechanism of trust in leadership, leadership identification and traditionality. *Management Review*, 29(12), 106-115.
- Zare, M., & Flinchbaugh, C. (2019). Voice, creativity, and big five personality traits: A meta-analysis. *Human Performance*, 32(1), 30-51.
- Zel, U. (2011), *Kişilik ve liderlik evrensel boyutlarıyla yönetsel açıdan araştırmalar teoriler ve yorumlar* (3. Baskı), Nobel Yayıncılık.
- Zeng, J., & Xu, G. (2020). Linking ethical leadership to employee voice: The role of trust. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(8), 1-12.
- Zhang, L. F. (2006). Thinking styles and the big five personality traits revisited. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1177-1187.

ETİK KURUL ONAYI

Bu çalışma için Etik Kurul onayı Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu'nun 04 / 08 / 2021 tarihli ve 54 numaralı kararı ile alınmıştır.



ÖZ GEÇMİŞ

1. İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adı Soyadı: Elif Nisa PARKAN

Uyruğu: T.C.

2. ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	Sağlık Yönetimi	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	2012 - 2016
Yüksek Lisans	Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	2016 - 2018
Doktora	Sağlık Yönetimi	Kayseri Üniversitesi	2019 - 2023

3. YABANCI DİL: YÖKDİL 86,25

4. İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görev
2019 - Devam ediyor	Kayseri Üniversitesi	Öğretim Görevlisi

5. YAYINLAR

5.1. Uluslararası hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

Ünalın, D., Yayla, E. N., Baydur, H., & Altan F (2023). The effect of perceived social support systems and empowerment approaches on the quality of life in elderly patients. *European journal of geriatrics and gerontology*, 5(2): 95-101.

Ünlü Aslan M., Yayla E. N., Ünüvar Ünlüoğlu D. (2022). Z Kuşağı Bağlamında Girişimcilik Tutumu ve Sınırsız Kariyer Yöneliminin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1): 919-930.

Yayla E. N., & Çizmeci B. (2022). T.C. Sağlık bakanlığı'nın mobil sağlık uygulamalarının bilinirliğine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(33): 254-270.

Pomak İ., Çizmeci B., Yayla E. N. (2021). Analysis of the relationship between psychological capital and burnout levels of salespeople working as pharmaceutical sales representative. *Ahi Evran Akademi*, 2(2): 29-52.

Yayla E. N., & Üstün Ö. (2021). Üniversite öğrencilerinin sağlık hizmetlerinde maliyet paylaşımı ve ilaç tüketimlerinin değerlendirilmesi: Kayseri Üniversitesi örneği. *EJONS International Journal on Mathematic, Engineering and Natural Sciences*, 5(18):296-307.

Kılıç, S., Yayla E. N., Demirtaş Ö. (2020). Örgütsel mahkumlaşmanın örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir alan çalışması. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(4): 1497-1510.

5.2. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (Proceedings) basılan bildiriler.

Yayla E. N., & Demirtaş Ö. (2021). Hastane Yönetiminde Giyilebilir Cihaz Teknolojileri. 2. Uluslararası İstanbul Modern Bilimsel Araştırmalar Kongresi, İstanbul, Türkiye, 23 - 25 Aralık, cilt.2, ss.150-155

Yayla E. N., Tosun N. (2021). E-Tools for Hospital Management: Smart Phone Applications for Healthcare Professionals Overview. International HealthSciencesand Management Conference (IHMC), Isparta, Türkiye, 20 - 22 Mayıs, ss.314.

Zabun S., Yayla E. N. (2017). Türkiye'deki Mülteci ve Sığınmacılara Yapılan Sağlık Harcamalarının Hukuki Boyutu. 1. Uluslararası 11. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi (HHAC2017), Trabzon, Türkiye, 13 - 15 Ekim 2017, ss.307-308.

5.3. Uluslararası kitaplar veya kitaplarda bölümler.

Yayla E. N., Demirtaş Ö. (2022). Uluslararası Kariyer Yönetimi, *Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi (UİKY) Uygulama ve Örnekler*, Editör Ebru Aykan, Nobel Yayınevi, Ankara, ss.239-262.

Aydın A., Yayla E. N. (2022). COVID-19 Sürecinde Sağlık İletişimi ve Halkla İlişkilerin Önemi. *Yeni Düzendeki Sağlık İletişimi ve Yönetimi*, Editör Banu Dayanç Kıyat, Nobel Yayınevi, Ankara, ss.43-80.

Yayla E. N., Aydın A. (2022). Sağlık Kuruluşlarında İnsan Kaynakları Yönetimi. *Yeni Düzendeki Sağlık İletişimi ve Yönetimi*, Editör Banu Dayanç Kıyat, Nobel Yayınevi, Ankara, ss.189-209.

Demirtaş Ö., Yayla E. N. (2021). Sağlık İşletmeleri ve Yönetimi. *Sağlık İşletmeciliği ve Modern Yönetim Uygulamaları*, Editör Derviş Boztosun, Özgür Demirtaş, Nobel Yayınevi, Ankara, ss.1-25.

Ünalan D., Yayla E. N., Çizmeci B. (2021). Sağlık Sektöründe Girişimcilik ve Yenilikçiliği Destekleyen Kuruluşlar. *Sağlık Sektöründe Girişimcilik ve Yenilikçilik*, Editör Elif Dikmetaş Yardan, Nobel Yayınevi, Ankara, ss.265-304.

İNTİHAL RAPORU

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ETİK LİDERLİĞİN ANLAMLI İŞ ARACILIĞI İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞI VE DİLE GETİRME DAVRANIŞINA ETKİSİ: KAYSERİ İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Gönderim Tarihi: 25-Eyl-2023 04:30PM (UTC+0200)

Gönderim Numarası: 2176388886

Dosya adı: Elif_Nisa_Parkan_intihal_dosyas.pdf (2.85M)

Kelime sayısı: 29445

Karakter sayısı: 200630

Yazar Elif Nisa Parkan

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE ETİK LİDERLİĞİN ANLAMLI İŞ ARACILIĞI İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞI VE DİLE GETİRME DAVRANIŞINA ETKİSİ: KAYSERİ İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ORJİNALLİK RAPORU

% 20	% 18	% 4	% 8
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% 5
2	openaccess.biruni.edu.tr İnternet Kaynağı	% 2
3	acikerisim.sakarya.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
4	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	% 1
5	Submitted to Beykent Universitesi Öğrenci Ödevi	% 1
6	nek.istanbul.edu.tr:4444 İnternet Kaynağı	% 1
7	Submitted to Karadeniz Teknik University Öğrenci Ödevi	% 1
8	dspace.kocaeli.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 1

- 82** PALALAR ALKAN, Deniz and ARIKBOĞA, F. Şebnem. "Etik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi ve Bir Uygulama", Celal Bayar Üniversitesi İİBF, 2017. <% 1
Yayın
-
- 83** Çağdaş IŞIKAY. "İŞYERİ NEZAKETSİZLİĞİ VE OLUMSUZ İŞYERİ DAVRANIŞLARI ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR DEĞERLENDİRME", Journal of International Social Research, 2019 <% 1
Yayın
-
- 84** POLATCI, Sema and ÖZÇALIK, Fatih. "ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ETKİLEŞİMİNDE POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIĞIN ARACILIK ETKİSİ", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015. <% 1
Yayın
-
- 85** YEŞİLTAŞ, Murat and TUNA, Muharrem. "Liderliğin Etik Boyutu: Etik Liderliğin Otel İşletmelerindeki", Melih Topaloğlu, 2013. <% 1
Yayın
-